

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية القانون

قانون الضمان الاجتماعي

الدكتور

يوسف الياس

استاذ مساعد

في معهد الادارة / بغداد

الدكتور

عبدان العابد

استاذ قانون العمل والضمان المساعد

في كلية القانون / جامعة بغداد

الطبعة الثانية

مزيدة ومنقحة

١٩٨٨

بغداد

منتدى إقرأ الثقافي

(كوردي - عربي - فارسي)

www.iqra.ahlamontada.com

لتحميل أنواع الكتب راجع: (مُنْتَدَى إِقْرَأِ الثَّقَافِي)

پراي داتلود کتابهای مختلف مراجعه: (مُنْتَدَى اقرا الثقافی)

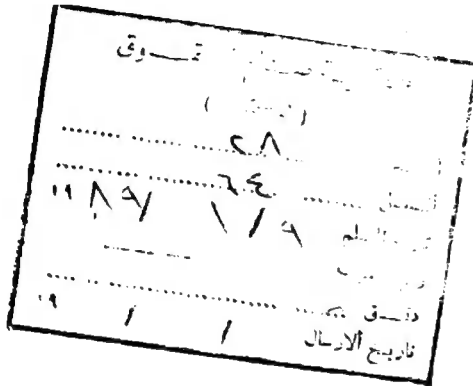
پۆدابهزاندنی چۆردها کتێب: سه‌ردانی: (مُنْتَدَى إِقْرَأِ الثَّقَافِي)

www.lqra.ahlamontada.com



www.lqra.ahlamontada.com

للكتيب (كوردی , عربي , فارسي)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية القانون

قانون الضمان الاجتماعي

الدكتور

يوسف الياس

استاذ مساعد

في معهد الادارة / بغداد

الدكتور

عدنان العابد

استاذ قانون العمل والضمان المساعد

في كلية القانون / جامعة بغداد

الطبعة الثانية

مزيدة ومنقحة

١٩٨٨

بغداد

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

لم يعد الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر مجرد مطلب اشتراكي او انساني فحسب بل اصبح فضلا عن ذلك ضرورة اقتصادية تسمى الدول المتطورة على اختلاف اتجاهاتها الاجتماعية والسياسية لتحقيقه وتوفيره لمواطنيها العاملين بعد ان ثبت علميا بان الازدهار الاقتصادي يتصاعد طردا مع ارتفاع مستوى صحة ووعي وعيش الطبقة العاملة ومع تعاظم اطمئنانها على مستقبلها ومستقبل عيالها وتعمل الدول على تحقيق الضمان الاجتماعي بوسيلتين اساسيتين هما وسيلة التأمين الاجتماعي وهو النظام الذي تفرضه الدولة على بعض او جميع الافراد لحمايتهم من المخاطر الاجتماعية كالمرض واصابات العمل والعجز والشيخوخة والوفاة مقابل اشتراكات محددة تدفع من قبلهم مقابل تمتعهم بالحقوق التي يربتها التأمين اما الوسيلة الثانية فهي وسيلة المساعدة الاجتماعية وهي نظام تقدم الدولة بمقتضاه الخدمات والاعانات للافراد ممن الميزانية العامة دون اي مقابل وذلك وفق شروط معينة .

لقد برز اهتمام ثورة السابع عشر من تموز بالضمان الاجتماعي حيث يعبر ذلك بوضوح عن فلسفتها الاشتراكية والضمان الاجتماعي للعمال وهو اول المظاهر الجدية للاشتراكية اذ تجسد فيه بشكل موضوعي كفالة الدولة والمجتمع لصحة وسلامة ومستقبل عيش اوسع الجماهير الكادحة لذا فكان من الطبيعي ان يحظى الضمان الاجتماعي باعلى مراتب الاهتمام من ثورة تموز وقد تجسد ذلك عمليا من خلال اصدار التشريعات فصدر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ متجاوزا في ذلك نظام الضمان الاجتماعي الذي شرع بالقانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ثم جرى تعديل على القانون المذكور بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٧٠ بهدف الاخذ بيد العمال المسنين وذلك عن طريق حصولهم على الراتب التقاعدي بشروط سهلة الا ان قانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ وقانون تعديله لم يكونا سوى خطوات على الدرب لاتعبر عن كامل طموح الثورة في هذا الميدان الحيوي لاسيما بعد صدور الدستور

الوقت وقانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ حيث اوجبا تعميم الضمان الاجتماعي على المواطنين العاملين في حالات المرض والاصابة والعجز والشيخوخة فأصبح التغير الجذري في نظام الضمان الاجتماعي واجبا يحتمه الدستور وينص عليه القانون فكان أن صدر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ الذي حقق هذا التغير في نظام الضمان الاجتماعي متجاوزا بذلك الاتفاقيات الدولية والعربية في مجال الضمان الاجتماعي الا ان الامر لم يقف عند ذلك بل بلغ اهتمام ثورة تموز انطلاقا من اهدافها الانسانية ومبادئها الاشتراكية ان أصدرت قانون الرعاية الاجتماعية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ الذي يعتبر مظهرا من مظاهر التكافل الاجتماعي حيث يستفيد المسؤولون باحكامه من المزايا المقررة فيه دون الزامهم بدفع اية اشتراكات فتعتبر الرعاية الاجتماعية من وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي .

لقد حاولنا في تحديثنا لهذا الكتاب الاستفادة من أحدث المصادر في مجال الضمان الاجتماعي كما راعينا ما صدر من قرارات عن مجلس قيادة الثورة وقد حرصنا على ان تجد الوقائع العملية مجالها في هذا الكتاب فكانت احكام قضاء العمل في العراق وكذلك القضاء المصري والفرنسي موضع دراسة ومناقشة كما تطرقنا الى الاحكام المشابهة في بعض القوانين وخاصة القانون المصري .

سيكون موضوع بحثنا في هذا الكتاب هو قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل مع الاشارة كلما كان ذلك ضروريا الى احكام القوانين السابقة .

لقد قسمنا الكتاب الى ثلاثة ابواب حيث خصصنا الباب الاول للمدخل لدراسة قانون الضمان الاجتماعي ويشمل الفصل الاول مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي الذي يتضمن نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في الدول الصناعية ثم نشأته وتطوره في العراق اما الفصل الثاني فقد خصصناه للتعريف بقانون الضمان الاجتماعي من حيث تحديد مفهومه ومصادره ومكانه بين فروع القانون ونطاق سريانه اما الباب الثاني فهو مخصص للنظام المالي للضمان الاجتماعي في العراق حيث خصص هذا الباب لدراسة الاشتراكات فخصص الفصل الاول لدراسة تحديد مقدار الاشتراك وحالات وجوبه اما الفصل الثاني فخصص لموضوع تأدية الاشتراكات ونبعث في الباب الثالث المخاطر المضمونة اي تلك التي يغطيها قانون الضمان الاجتماعي ويتضمن هذا الباب ستة فصول نبعث في الفصل الاول الضمان الصحي ويشمل الضمان الصحي في حالة المرض والولادة اما في الفصل الثاني فنبحث ضمان العجز عن العمل الناشيء عن المرض ويشمل العجز الجزئي والعجز الكلي والعجز المعتبر .

اما الفصل الثالث فنخصصه لضمان اصابات العمل ويشمل تعريف الاصابة وعناصرها وشروط اصابة العمل كما نبحت ضمن هذا الفصل المرض المهني وشروط تعويضه والاجراءات والتحقيق عند وقوع الاصابة ونوضح مسؤولية العامل وصاحب العمل في حدوثها وكذلك مسؤولية الغير ثم نبحت التزامات دائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة وتتضمن هذه الالتزامات استحقاقات العامل في حالة وقوع الاصابة وهي : -

المكافاة التعويضية والراتب التقاعدي الذي يتقرر بحسب نسبة المعجز الناشيء عن الاصابة ونبحث اخيراً حالات حرمان العامل من التعويض والمكافاة اما الفصل الرابع فيخصص لضمان التقاعد ونبحث ضمن هذا الفصل موضوع اضافة الخدمة لما لها من اثر في استحقاق العامل للراتب التقاعدي او زيادته فنوضح شروط الاضافة لمختلف انواع الخدمة ثم نوضح في المبحث الثاني حالات التقاعد ويشمل تقاعد الشيخوخة وتقاعد الخدمة ثم نبحت في نهاية هذا الفصل تقاعد الخلف (تقاعد الوفاة) الا ان العامل قد لا تتوفر فيه الشروط اللازمة للحصول على التقاعد فيستحق في هذه الحالة مكافاة نهاية الخدمة في حالة توفر الشروط القانونية لذا نبحت في الفصل الخامس مكافاة نهاية الخدمة وشروط استحقاقها وحالات الاستحقاق ثم نبحت في الفصل السادس ضمان الخدمات الاجتماعية حيث ادخلها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي كفرع جديد من فروع الضمان الاجتماعي وتتحدد المهمات الرئيسية لهذا الفرع بنوعين من الخدمات هي الخدمات الاجتماعية المباشرة وغير المباشرة ونظراً لان هناك احكاماً كثيرة وردت في قانون العمل تتعلق بالخدمات الاجتماعية العمالية فقد رأينا ضرورة الاشارة اليها نظراً للعلاقة الوثيقة بين القانونين . اما الموضوع الاخير الذي نبخته فهو موضوع منازعات الضمان الاجتماعي حيث تخصص له مبحثاً مستقلاً وقد افردنا له هذا المبحث لان هذه المنازعات تتعلق بمجمل احكام القانون اذ ان الطالب لا يمكنه ان يفهم موضوع هذا المبحث الا بعد ان يكون قد درس الاحكام الموضوعية للقانون .

وعسى ان تكون قد وفقنا بما تقدمه من جهد متواضع في هذا الكتاب وان تأتي هذه الدراسة لتشكل اسهاماً في مجال التشريعات العمالية .

المؤلفان

الباب الاول

المدخل لدراسة قانون الضمان الاجتماعي

الحاجة الى الامان الاجتماعي :

ارتبط وجود الانسان على وجه هذه الارض بصراعه من اجل الحياة التي قدر له أن يواجه فيها مخاطر عديدة لاحصر لها . وقد اتخذ صراعه هذا اشكالا ووسائل عديدة للتغلب على هذه المخاطر المتباينة في اسبابها من جهة ، وفي آثارها على الوجود الانساني من جهة اخرى .

وقد احتل صراع الانسان من اجل الحصول على عيشه مكانا هاما في نضاله من اجل البقاء ، فكان ولايزال يعتبر حصوله على مايقيم به اوده ويكفيه لاعالة أسرته حاجة اساسية ، وكانت خشيته من فقدان القدرة على نحو دائم او مؤقت على كسب عيشه احدى المخاطر الهامة التي تؤرقه . وقد تزايدت هذه الخشية مع تطور نظام العمل بصورة ادت الى ان الانسان لم يعد قادرا على كسب عيشه بالعمل لوحده وانما بالتعاون مع افراد آخرين ، كما انه لم يعد يعمل بالاعتماد على قدراته البدنية ، وانما اضطر الى استخدام ادوات والآلات في انجاز العمل (١) .

واذا كان التاريخ الانساني يؤكد لنا أن نضال البشرية من اجل حياة سعيدة ومستقرة كان نضالا مقترنا بالبحث عن الوسيلة التي تكفل لكل فرد حق الحياة ، فإن الوسائل التي ابتدعها البشر لتحقيق هذا الغرض ما انفكت في تطور دائم ، وما علم الامان الاجتماعي المعاصر (٢) ، الا الوجه الفني لكيفية ضمان حق الفرد في الحياة في مجتمع العصر ، في الاحوال التي يتعرض فيها الي

(١) ويصور الفيلسوف الفرنسي جان جاك روسو صورة قائمة لهذه الحالة بقوله :
منذ اللحظة التي احتاج فيها الانسان الى معونة فرد اخر ، ومنذ اللحظة التي بين فيها الانسان انه من المفيد لفرد واحد ان يحصل على مؤن تكفي فردين ، ظهرت عدم المساواة ، ودخلت الملكية في العلاقات الانسانية ، واصبح العمل ضرورة تستلزمها مقتضيات الحياة ، وتحولت الغايات الساعسة الى مزارع ضاحكة يرويه الانسان يرقق جبينه ، وكلما اخرجت الارض محاصيلها الطبية تزايدت حالات العبودية والبؤس والشقاء الانساني .
نقلا عن : د. رمضان ابو السعود : الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي ، دار الطبوعات الجامعية - الاسكندرية ١٩٨٢ ص ٧ .

(٢) تعني به ما سطر على تسميته بعلم الضمان الاجتماعي . وسنذكر سبب تفضيلنا استخدام المصطلح المذكور في المتن في مكان لاحق من هذا الكتاب .

خطر انقطاع مورد رزقه على نحو دائم أو مؤقت ، هذه الاحوال التي اصطلح على تسميتها بالاطار الاجتماعية ، تميزا لها عن الاخطار الاخرى التي قد يواجهها الانسان ، ويسمى الى التغلب عليها بوسائل لا تدخل دراستها في هذا العلم .

اذن يمكننا ان نستخلص ان حاجة الانسان الى الامان الاجتماعي هي حاجة قديمة ارتبطت بوجود الانسان منذ قديم الزمن (٢) الا ان وسائله في تحقيقها قد اختلفت من عصر الى اخر ، ومن نظام اقتصادي وسياسي الى اخر ، غير انها لم تكن تخرج عن وسيلتين هما : التضامن الاجتماعي و تركيم الثروة (الادخار) (٤) ، وقد مكنت هاتان الوسيلتان الانسان من ان يواجه المخاطر الاجتماعية قرونا طويلة ، الى ان كانت الثورة الصناعية التي نشأ على اثرها المجتمع الرأسمالي الصناعي ، حيث لم تعد الوسيلتان المتقدمتان صالحتين لمواجهة المخاطر الاجتماعية التي واجهت الانسان في مجتمعه الجديد ، وذلك لاسباب سird تفصيلها لاحقا . وازاء ذلك ، ونتيجة لزيادة المخاطر الاجتماعية وتنوعها في ظل هذا النظام لاسباب ترتبط بطبيعته ، سترد الاشارة اليها فيما بعد ، فان الحاجة الى الامان الاجتماعي اصبحت اكثر اهمية ، فكان مولد نظم الضمان الاجتماعي وسيلة لتلبية هذه الحاجة في صورتها الجديدة .

تقسيم : لكي ندرس قانون الضمان الاجتماعي ، فاننا بحاجة الى ان ندرس مسألتين أساسيتين :

الاولى/ ان نتعرف على تطور هذا النظام

والثانية/ ان نتعرف على مضمونه

وعلى هذا الاساس فاننا سنقسم هذا الباب الى فصلين .

الفصل الاول / وسندرس فيه في مبحثين نشأة وتطور نظام الضمان الاجتماعي عموما ، ونشأته وتطوره في العراق .

والفصل الثاني/ وسندرس فيه مفهوم قانون الضمان الاجتماعي ومصادره ومكانه بين فروع القانون الاخرى ، ونطاق سريان احكامه .

(٣) كتب الفيلسوف (فوليتز) في القرن الثامن عشر :

(انا على استعداد دائم للذهاب الى أي مكان اخر بحثا ، لا عن عن الراحة ، بل عن لاسان) .
انظر : اندريه جينينج ، الضمان الاجتماعي ترجمة نبيه صقر ، منشورات عويدات لبنان ١٩٦٤ ص ٧ .

وبهذا يؤكد فوليتز على تقدم حاجة الانسان الى الامان باعتبارها حاجة نفسية تعمر الانسان من الضخوف من لده ، على الراحة الجسدية .

(٤) د. مصطفى محمد الجمال : الوسيط في التأمينات الاجتماعية ، الجزء الاول ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ١٩٧٥ ص ٥ .

الفصل الاول

مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي

تعتبر الدراسة التاريخية ضرورية للتعرف على اي نظام في اصوله الاولى ، ومن ثم في مراحل تطوره اللاحقة بغية متابعة العوامل التي تحكمت في هذه النشأة وهذا التطور ، ودراسة نظام الضمان الاجتماعي (٥) لا تشد عن ذلك ، فتعرفنا على نشأته سيكشف لنا العوامل الموضوعية التي ادت الى قيامه ، كما ان متابعتنا لحركة هذه العوامل وما اضيف اليها من عوامل جديدة ستعطينا صورة في غاية الوضوح عن احتمالات تطور هذا النظام في المستقبل . ولتحقيق هذه الدراسة ، لابد من السير باتجاهين ، الاول هو دراسة النظام في نشأته وتطوره في البلدان الصناعية التي شهدت ولادته الاولى والثاني هو دراسة النظام في نشأته وتطوره في القطر . وعليه فاننا سنقسم هذا الفصل الى مبحثين ، نخصص الاول لدراسة نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في الدول الصناعية بينما نخصص المبحث الثاني للدراسة نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في العراق .

المبحث الاول

نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في الدول الصناعية

تطور وسائل الضمان الاجتماعي : أشرنا فيما تقدم الى ان المجتمع الانساني عرف عبر تاريخه وسائل عديدة لتحقيق الامان الاجتماعي ، وهي لا تخرج رغم تعدد أشكالها عن التضامن الاجتماعي والادخاري .
اولا - وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي القائمة على فكرة التضامن الاجتماعي :

١ - المساعدة الفردية : تقوم هذه الوسيلة على فكرة فعل الخير والاحسان تجاه الآخرين ، وهي لذلك تبرع يفترض انه ليس لمن يقدم عليه مصلحة مادية ظاهرة فيه . ومادامت تبرعا فهي التزام اخلاقي لا قانوني ، حثت عليه الاديان السماوية (١) .

(٥) نستخدم مصطلح النظام هنا مقابلا للمصطلح الاجنبي System . ولهذا فنحن لا نريد بالنظام هنا معناه الاصطلاحي القانوني .

(٦) نشر هنا الى ان البعض يرى ان المساعدة الفردية كانت تهدف الى اشباع الفقراء بهدف منحهم من الثروة ضد الاغنياء .

انظر د. محمد عبد الخالق عمر : الامان الاجتماعي ، مجلة القانون والاقتصاد ، يصدرها اساتذة كلية الحقوق بجامعة القاهرة - مارس - يونيو ١٩٧١ ص ١٢٢ هامش ١ .

وهذه المساعدة الفردية تفترض وجود اشخاص قادرين وراغبين في تقديمها ، ومادامت تقوم على عنصري القدرة والرغبة فهي امر غير ثابت ، لهذا فهي لاتضمن للمحتاج حصوله عليها وقت الحاجة ، اضافة الى ان تقديمها الى المحتاجين يسبب احراجا لهم ومساسا بكرامتهم الشخصية . وكانت هذه الوسيلة معروفة في المجتمعات البدائية ، وهي لم تعد تماما في بعض المجتمعات في عصرنا الراهن .

٢ - التعاون العائلي : عرف المجتمع الانساني ثلاثة اشكال رئيسة للتنظيم العائلي هي الاسرة والعشيرة والقبيلة ، فقد وجدت هذه التنظيمات الثلاثة سوية في المجتمعات الرعوية ، والى حد ما في المجتمعات الزراعية ، الا انه في مجتمع المدينة الصناعية ، اختفت العشيرة والقبيلة ، ولم تبقى سوى الاسرة كتنظيم عائلي وحيد (٧) ، يتخذ حاليا شكل ما اصطلح على تسميته بالاسرة النووية التي تتألف من الوالدين واولادهما فقط .

ولقد عرف الانسان عبر مراحل تاريخه المختلفة التعاون العائلي كوسيلة لمواجهة الاخطار الاجتماعية ، حيث يتعاون افراد العائلة بدوافع صلات الدم والقرابة في اغائة من يواجه منهم ايا من المخاطر الاجتماعية التي تتسبب في فقدان مورد عيشه بصورة مؤقتة او دائمة . وقد ارتقى هذا التعاون من حالة كونه عملا طوعيا الى مصاف الالتزام بحكم العرف او الدين او القانون ، كما في حالة النفقات الواجبة على بعض افراد الاسرة لبعضهم الاخر (٨) .

الا انه تاکد ان التعاون العائلي لا يصلح وسيلة فعالة لتوفير الامان الاجتماعي في العديد من الحالات ابرزها حالة الاشخاص الذين لا اسر لهم ، وحالة الاشخاص الذين ينتمون الى اسر فقيرة تعجز عن تقديم العون لهم . كما ان هذه الوسيلة لم تعد صالحة على نحو اكبر في المجتمع الصناعي نتيجة تفكك الاسرة في هذا المجتمع ، مما قلل من فاعلية هذه الوسيلة بسبب ضعف الشعور بالالتزام بتقديم المعونة (٩) .

٣ - التعاون الجماعي : في تطور اخر لفكرة التضامن شهد المجتمع الانساني، متأثرا بدوافع دينية في اعانة المحتاجين ، نمطا جديدا من المساعدة ، متمثلا بقيام الجمعيات الخيرية لمساعدة وايواء الفقراء والمعززة ، الا ان دور هذه الجمعيات ظل محدودا نظرا لعدم كفاية وثبات مواردها . لكونها اختيارية تقوم على المبادرات الذاتية لاعضاء هذه الجمعيات (١٠) .

(٧) د. احمد حسن البرمي : المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وطبقتها في القانون المقارن . ط ١ ، القاهرة ١٩٨٣ ص ٨٣ .

(٨) د. صادق مهدي السعيد ، اصول التأمين الاجتماعي ، بغداد ١٩٦٤ ص ٣ .

(٩) محمد عبد الخالق عمر ص ١٣٤ .

(١٠) صادق مهدي السعيد ص ٥ .

ثانيا : وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي القائمة على الادخار : -

١ - الادخال الفردي : عرف الادخار الفردي كوسيلة فردية اختيارية لتحقيق الامان الاجتماعي ، وذلك بقيام الفرد باحتجاز جزء من دخله وعدم انفاقه حال تحقق احتياطا للمستقبل (١١) .

والادخار الفردي مرغوب فيه لاعتبارات اقتصادية واجتماعية عديدة ليس هنا موضع البحث فيها ، الا ان مدى صلاحيته لتحقيق الامان الاجتماعي للفرد تتوقف بشكل مباشر على قدرته على (التركيم) اللازم لضمان الامن الاقتصادي ، وهذا نادرا ما يتحقق عند اكثر الناس تمرضا للاخطار الاجتماعية ، وهم ذوو الدخل الواطئة (١٢) . ويأتي في مقدمة هؤلاء العمال الذين تدنت اجورهم في المجتمعات الرأسمالية حتى بلغت حد الكفاف بسبب سعي اصحاب العمل الى خفض كلف الانتاج ، تحقيقا لفرصة افضل لتصريف منتجاتهم في نظام السوق الحر ، فكانوا يحق ضحايا هذه المنافسة . ومن ناحية اخرى ، فان الادخار بافتراض امكانية تحقيقه ، قد يصلح وسيلة لمواجهة الاخطار الاجتماعية التي تفقد الانسان القدرة على كسب عيشه فترة قصيرة ، كالمرض والبطالة قصيري المدة ، الا انه من الصعب ان يصلح وسيلة لمواجهة الاخطار الاجتماعية طويلة المدة ، كما في حالة الشيخوخة والعجز والمرض طويل المدة وفقدان العائل ، لان هذه المواجهة تقتضي تحقيق ادخار كبير في النادر ان يقدر عليه ذوو الدخل المحدودة .

٢ - التبادليات (جمعيات العون التبادلي) (١٣) : تقوم هذه الجمعيات على فكرة المساعدة المتبادلة بين اعضائها ، حيث يساهم كل عضو من اعضاء الجمعية بمبلغ من المال بصورة دورية ، ومن مجموع هذه المبالغ يتكون

(١١) ديبير : قانون الضمان الاجتماعي - ط ٧ - دالوز - باريس ١٩٧٧ ص ١٥ .

(١٢) د. برهام محمد مطا الله : مدخل الى التأمينات الاجتماعية ، دار المعارف بمصر ١٩٦٩

ص ٢٠ ، وعلى الاخص الهامش رقم ١ .

(١٣) راجع للتفصيل شأن هذه الجمعيات في فرنسا وانكلترا والمانيا ، وواجه الشبه والاختلاف

بينها ، صادق مهدي السعيد ص ٣٤ - ٤٤ .

رصيد لتغطية لتغطية الاخطار التي تصيب الاعضاء (١٤) .
وقد انتشرت هذه الجمعيات في اوربا في اواخر القرن الثامن عشر ، لتعوض عن التعاون المائلي في تحقيق الامان الاجتماعي ، بسبب تفكك الروابط الاسرية نتيجة انهيار النظام الاقطاعي والهجرة من الريف الى المدينة ، وقيام المجتمع الصناعي فيها الذي يدعم النزعة الفردية ، وكذلك ليعوض عن غياب الجمعيات والتنظيمات الحرفية التي اضمحلت واختفت بسبب الفناء القائم منها قانونا في اعقاب الثورة الفرنسية وتحريم قبسام الجديد منها (١٥) .

وبقيام هذه الجمعيات عرف المجتمع الانساني وسيلة متقدمة من وسائل تحقيق الامان الاجتماعي ، وذلك لكونها تقوم على فكرة توزيع آثار الخطر الذي يصيب احد الاعضاء ، على الاعضاء الآخرين (١٦) . غير أن هذه الجمعيات لم تنجح كل النجاح في تحقيق اهدافها بسبب العديد من العقبات التي واجهتها ، فقد كانت المعونات التي تقدمها هذه الجمعيات تتوقف في كمها وكيفها على حجم اشتراكات الاعضاء ، ولهذا فان درجة جدية هذه المعونات وفاعليتها كانت تتوقف على حجم اشتراكات الاعضاء المشتركين وانتظام التزامهم بدفعها . وهذا غالبا ما كانت تواجهه مصاعب عملية بسبب كون النظام برمته اختياريا .

ومن ناحية اخرى ، فان مقدار الاشتراكات كان يتوقف على القدرة المالية للاعضاء ، فاذا علمنا ان هؤلاء كانوا في الغالب من الفقراء ، فان بإمكاننا ان نقدر ضالة حجم الاشتراكات المدفوعة التي كانت تتحكم بحجم المعونات التي تقدم للمحتاجين ، ولهذا فقد واجهت هذه التبادليات صعوبة كبيرة في تقديم المعونات في حالات المخاطر طويلة الاجل (١٧) .

٣ - التأمين التجاري : يقوم التأمين التجاري على نفس الفكرة

(١٤) صادق مهدي السعيد ص ٣٤ .
(١٥) ولقد حاول بعض مفكري الثورة الفرنسية ان يقيموا بناء قانونيا جديدا لتحقيق سق الامان الاجتماعي ، بعد غياب هذه التنظيمات ، يقوم على حلول المجتمع محلها ، ولذلك نادوا بان يضمن المجتمع لكل امضائه وسائل الحياة . وتحقيقا لذلك نمت المادة الاولى من دستور سنة ١٧٩٣ على ان المساعدات الاجتماعية دين مقدس على المجتمع الذي عليه ان يسد حاجة المواطنين التمساء بايجاد عمل لهم ، او باعانة من كان منهم غير قادر على العمل) .

غير أن هذا (الدين المقدس) سرعان ما توارى خلال العقود الاولى من القرن التاسع عشر ، تحت تأثير التطورات السياسية والاقتصادية اللاحقة . راجع للتفصيل : الجبال ص ١٧ و ١٨ .

(١٦) انظر في التشابه بين التبادليات والتأمين في هذه الناحية ديبيرو ص ٢٤ .

(١٧) محمد عبد الخالق ص ص ١٢٧ .

التي تقوم عليها فكرة جمعيات العون التبادلي ، الا انه يختلف عنها في وجود وسيط هو شركة التأمين التي يطلق عليها مصطلح المؤمن ، وتقوم بدور المنظم الذي يحدد الاقساط ويجمعها من المؤمن عليهم ، ثم يقوم بتوزيع التعويضات على من تقع عليه الكارثة في مقابل ربح يحصل عليه (١٨) .

ويجري هذا التأمين بطريقة تعاقدية يلتزم بمقتضاها المؤمن امام المؤمن عليه ، مقابل اقساط التأمين بتعويض الاضرار الحادثة له حسب الشروط المنصوص عليها في عقد التأمين (١٩) .

وقد تقدم هذا التأمين كثيرا ، وتعددت انواعه حتى اضحى من الوسائل الفعالة التي يلجأ اليها الكثير من الاشخاص لحماية انفسهم من المخاطر التي تواجههم ، الا ان الذي حدد من فاعليته في تحقيق الامان الاجتماعي ، انه لم يكن بمقدور كل الافراد اللجوء اليه ، اذ ان الانتفاع منه رهين بتوفير القدرة المالية على دفع اقساط التأمين ، وهذا ما لا يتاح لاکثر الناس حاجة الى الامان ، وهم الفقراء (٢٠) .

والتأمين التجاري الخاص ، يقوم على الاختيار ، فيكون لافراد حرية الانضمام اليه او عدم الانضمام ، ولذلك فهو عادة لا يضم الا عددا محدودا من المؤمن عليهم ، كما انه من ناحية اخرى يتجاهل اعتبارات العدالة على حساب اعتبارات الربح ، فحماية المؤمن عليه ترتبط بقدر القسط الذي يؤديه المؤمن ، لا بالمخاطر الاجتماعية التي يواجهها ، وما ينشأ عنها من اضرار . وقد كان هذا التأمين ، الاساس الفني الذي قام عليه نظام التأمين الاجتماعي ، مع حرص هذا الاخير على تجنب مساوئ الاول ، فجاء التأمين الاجتماعي الزاميا ، لا يستهدف الربح سعيا الى تحقيق العدالة الاجتماعية ، محققا مبدأ التضامن الاجتماعي باجلى صوره .

عوامل نشأة نظام الضمان الاجتماعي الماصر :-

سبق ان اشرنا الى ان حاجة الانسان الى الامان الاجتماعي اقترنت بالوجود الانساني منذ القدم ، الا ان وسائل اشباع هذه الحاجة قد اختلفت على مر العصور (٢١) ، فقد اتخذت هذه الوسائل اشكالا متعددة سبق ان اشرنا اليها بايجاز ، حتى بلغت في تطورها الشكل الراهن لنظم الضمان الاجتماعي التي ولدت في احضان المجتمع الرأسمالي الصناعي ، ولذلك فان عوامل نشأتها ، لم تكن سوى افرازات للتطور الاجتماعي والاقتصادي

(١٨) برهام محمد عطا الله ص ٢٧ - ٢٨ .

(١٩) صادق مهدي السيد ص ١٥ .

(٢٠) ديبير ص ٢٥ . صادق مهدي السيد ص ٢٣ .

(٢١) انظر لتفصيل اوفى ، الدكتور محمد طلعت ميسى : التأمين الاجتماعي ، فلسفته وتطبيقاته ، القاهرة ، ط ٢ ، ١٩٦٢ ص ١٩ وما بعدها .

والسياسي الذي رافق قيام المجتمع الرأسمالي الصناعي .
فمع بداية القرن الرابع عشر ، بدأت الورش والمصانع بالظهور ، واعتبرت ذلك تطورات اقتصادية واجتماعية مهمة ترتب عليها انهيار النظام الاقطاعي وظهور المدن التي تحررت من السيطرة الاقطاعية ، ومع بداية القرن السادس عشر بدأ عصر الانفتاح التجاري ، وكان من نتيجة ذلك أن نمت الثروة ونشطت المبادرات الفردية وناصت المنافسة ، فكان لكل ذلك تأثيره المباشر ، على مختلف اوجه النشاط الانساني (٢٢) .

وكان من نتائج ما تقدم ان برزت ظواهر مختلفة في المجتمع اصبح معها الفرد العامل يواجه مخاطر اجتماعية خطيرة تهدده في كل يوم ، مما افقده الاحساس بالامان الاجتماعي ، وقد كانت هذه الظواهر في تفاعلها ، هي العوامل التي ادت الى نشأة الضمان الاجتماعي المعاصر . ويمكن ايجاز هذه العوامل بما يلي : -

اولا : انهيار اشكال التضامن الاجتماعي السابقة : -

قلنا ان التضامن الاجتماعي كان احدى الوصيلتين الاساسيتين اللتين تمكن الانسان بواسطتهما من تحقيق الامان الاجتماعي ، وان هذا التضامن الاجتماعي كان يقوم في كل مرحلة من مراحل التاريخ الانساني على اسس مختلفة ويتخذ صورا متباينة ، الا انه انهار مع قيام المجتمع الصناعي ، وكانت لهذا الانهيار اسباب عديدة اهمها : -

١ - سيطرة الفردية وسيادة المذهب البرالي اللتين بلغنا قمتهما مع انتصار الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ ، حيث قررت هذه الثورة بصيغة قانونية ملزمة ، الفناء كل الجماعات التي تتوسط بين الفرد والدولة ، وتحريم تكوين الجديد منها (٢٣) ، وبهذا اصبح العامل وحيدا يواجه قدره وحده ، اكثر منه انسانا يعيش وسط مجتمع او اسرة او تنظيم مهني (٢٤) .

٢ - لقد ادى انهيار النظام الاقطاعي في الريف وقيام المجتمع الصناعي في المدن الى ظاهرة الهجرة من الريف الى المدينة - وقد ادت هذه الهجرة الى تفكك الروابط الاجتماعية والاسرية التي كانت قائمة في المجتمع الريفي . وقد زاد ذلك في عزلة الفرد في المجتمع الجديد عن مواطنيه الآخرين ، فكان هذا سببا اخر في انهيار التضامن الاجتماعي .

(٢٢) الجمال : المرجع السابق ص ٧ .

(٢٣) فقد اصدرت هذه الثورة قانونا في ١٧ اذار ١٧٩١ الفتح بعوجه نظام الطوائف كما اصدرت قانونا اخر في ١٧ حزيران من السنة ذاتها حرمت فيه على العاملين في المهنة الواحدة تعيين رئيس لهم ، او مسك سجلات او اتخاذ قرارات او وضع نظم لمصلحتهم المشتركة . انظر : رواست ودوران ، الوجيز في التشريع الصناعي ، دالوز ، باريس ١٦٥١

ص ١٦ - ١٧ .

(٢٤) الجمال ص ١٧ .

ثانيا : فقدان العمال القدرة على الادخار :-

سعيًا من اصحاب العمل الى تخفيض كلفة الانتاج تحت تأثير اشتداد المنافسة فيما بينهم في تصريف منتجاتهم ، عمدوا الى تقليل كلفة عنصر العمل ، وذلك بخفض الاجور المدفوعة الى عمالهم ، وقد مكنتهم من ذلك التنافس الشديد بين العمال انفسهم في السعي الى الحصول على العمل ، حيث كان عرض العمل اكثر من الطلب عليه . وحيث ان مقدار الاجر كان يتحدد وفقا لآلية السوق الاقتصادية ، نتيجة غياب تدخل الدولة ، فان ازدياد عرض العمل على الطلب عليه ادى الى انخفاض الاجور انخفاضاً شديداً (٢٥) ، وكان الاعتقاد السائد في القرن الثامن عشر واول القرن التاسع عشر بان هذه الحال تنفق مع قانون الطبيعة المنزل والمعصوم (٢٦) ، ذلك لان الفاقة بالنسبة للعمال ضرورية بالنسبة للصناعة ، على اساس ان العامل لن يقبل على القيام بالعمل المرهق مالم تسقه اليه المجاعة (٢٧) .

وقد حالت قلة الاجور التي كان يحصل عليها العامل ، دون قيامه بادخار جزء منه لمواجهة المخاطر التي قد تواجهه ، فالاجر الذي كان يحصل عليه لم يكن يكفيه لمواجهة احتياجاته اليومية .

ثالثا : ازدياد المخاطر التي يتعرض لها العمال :-

لقد ترتب على التقدم الصناعي وازدياد استخدام الآلة في الصناعة ، زيادة المخاطر التي يتعرض لها العمال ، سواء كان بشكل اصابات عمل او امراض مهنية ، ولم يجد اصحاب العمل اية مصلحة في المساهمة في تحمل اعباء هذه الحالات ، لانهم كما سبق ان ذكرنا ، كانوا يسعون الى تقليل كلفة الانتاج الى ادنى مستوى ممكن ، سعيا الى الكسب النقدي . كما ان عدم استقرار سوق العمل كان يؤدي الى فقدان العمال عملهم ، فكان خطر البطالة شبحاً يهدد العمال . وكثيرا ما يسكتهم عن المطالبة بتحسين ظروف معيشتهم (٢٨) .

رابعا : عجز النظام القانوني عن حماية الطبقة العاملة :-

اقامت البورجوازية دولتها وفقا لفلسفتها الفردية ، وانشأت نظامها القانوني المجدد لمصالحها الاقتصادية ، وكان منه اعتماد الخطأ اساسا لقيام

(٢٥) انظر للتفصيل ، الدكتور يوسف الياس : الحد الأدنى للاجور ، دراسة اقتصادية قانونية . منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ببغداد ، ١٩٨٠ ص ٧ .

(٢٦) منظمة العمل الدولية والرها في دم التقدم الاجتماعي . منشورات منظمة العمل العربية ، القاهرة ١٩٧٠ ص ٩ .

(٢٧) د. عادل العلي : التأمينات الاجتماعية - دراسة في جوانبها المالية والاقتصادية وتطبيقاتها في العراق - رسالة دكتوراة مقدمة الى كلية الحقوق بجامعة القاهرة ١٩٧٧ - منشورات جامعة الموصل ١٩٨١ ص ٢٠ .

(٢٨) منظمة العمل الدولية والرها في دم التقدم الاجتماعي ص ١٠ .

المسؤولية ، ومن ثم لاستحقاق التعويض . وكانت هذه القاعدة تحمي مصلحة صاحب العمل اكثر من حمايتها مصلحة العامل ، ذلك لانه لكي يستطيع العامل ان يحصل على تعويض ، فانه كان مطالبا بان يثبت خطأ معيناً من جانب صاحب العمل تسبب عنه الضرر الذي لحقه ، واثبات وجود مثل هذا الخطأ امر في غاية الصعوبة في ظروف العمل ، لا بل انه يكاد ان يكون مستحيلا (٢٩) . ازاء ذلك ، عمدت المحاكم الى الاخذ بقرائن الحال ، واعتبار خطأ المدمى عليه ثابتاً عن طريق هذه القرائن ، وبذلك اخذت بفكرة الخطأ المفترض ، الا ان هذا الاتجاه لم يجد الحل المطلوب للمشكلة ، لان هذه القرائن غير ملزمة للقاضي ، ولهذا اتجه القضاء الى تقييد القاضي بالاعتماد على قرائن قانونية مستمدة من احكام القانون المدني الفرنسي الا ان هذا التوجه الاخر لم يكن كافيا لان هذه القرائن كانت تقبل اثبات العكس ، اما بنفي الخطأ ، او بنفي علاقة السببية بين الخطأ والضرر .

وحيث ان المحاولات المتقدمة لم تكن كافية في نظر الفقه لتحقيق الحماية القانونية المطلوبة للعمال ، فلقد انبرى الى المناذاة بالتحول عن اقامة المسؤولية على اساس الخطأ واقامتها بدلا عن ذلك على اساس تحمل التبعة ، فمن خلق تبعات يفيد من مغانمها وجب عليه ان يتحمل عبء مغارمها . ورغم ما لاقته نظرية الفقه الفرنسي هذه من رواج ، الا ان القضاء رفض اعتمادها مما دفع بالمشروع الفرنسي بعد تردد الى اصدار قانون في ٩ نيسان ١٨٩٨ أسس بموجبه المسؤولية على فكرة (المخاطر المهنية) او (تحمل التبعة) (٣٠) .

غير ان التعويض الذي ضمنه هذا التطور القانوني للعامل لم يكن كافيا لتحقيق الامان الاجتماعي له في الحالات التي تخلف الاصابة عجزا دائما او طويل الامد ، او تؤدي الى الوفاة ، حيث ينقطع مورد عيش الأسرة . لان هذا التعويض كان يتمثل بمبلغ من المال يدفع للعامل دفعة واحدة . لا تكفي

(٢٩) الجمال ص ٢١ .

(٣٠) راجع للتفصيل :

احمد حسن البرمي : المرجع السابق ص ٩١ - ٩٦ .

وقد جاء هذا القانون الفرنسي انكاسا للتشريعات التي سبقت اليها بعض الدول الاوروبية ومنها سويسرا التي كانت قد اصدرت قانونا سنة ١٨٨٧ الرمت بموجبه اصحاب العمل بتعويض العمال واسرهم من الحوادث التي تقع اثناء العمل حتى لو كانت هذه الحوادث نتيجة خطأ من جانب العامل ، كما اصدر المشروع الاتكليوري قانونا عام ١٨٩٧ الرم بموجبه صاحب العمل بتعويض ماله المصابين في حوادث العمل .

يعيشه وافراد أسرته الا فترة قصيرة من الزمن (٢١) .

اما نظم التأمين الخاص التي كانت قد بدأت بالظهور منذ القرون الوسطى لتغطية المخاطر المتولدة عن الثورة الصناعية ، فانها كانت عاجزة عن تحقيق الامان الاجتماعي للطبقة العاملة ، ذلك لان الاستفادة من الامان المستحق عن طريق التأمين الخاص يقتضي كما سبق ان ذكرنا دفع اقساط الى المؤمن مقابل ذلك ، وهذا ما كان يعجز العمال عنه ، ولهذا لم يتمكنوا من الانتفاع من مزاياه (٢٢) .

ان عجز هذه النظم عن تحقيق الحماية للعمال ، كان باعثا على مولد نظام قانوني جديد قادر على تحقيقها .

خامسا : النضال العمالي : -

لقد ادى التطور الصناعي وقيام الصناعات الكبيرة الى ازدياد عدد افراد الطبقة العاملة وتجمعها في مناطق او مصانع كبيرة ، كما ان وعي افراد هذه الطبقة كان ينمو مع اشتداد ضغط الحياة عليهم ، وقد ادى كل ذلك الى امتلاك هذه الطبقة بالتدريج قدرات النضال ، من كفاية عددية ووعي وتنظيم ، وكان من جملة ما ناضلت من اجله هذه الطبقة هو تحقيق الامان لها ضد المخاطر التي تواجهها (٢٣) . وقد حققت هذه الطبقة العديد من النجاحات ، فحصلت على الاعتراف بشرعية التنظيم النقابي ، كما اصدرت الحكومات الرأسمالية عدة قوانين نظمت فيها بعض جوانب علاقة العمل ، والزمت اصحاب العمل بتحسين ظروف عمل عمالهم واخضعتهم للرقابة الادارية .

ومع الزمن اكتسبت هذه الطبقة قدرة كبيرة في نضالها النقابي والسياسي ، خاصة بعد انتظام افرادها في الحركات السياسية ، والاشتراكية منها بوجه خاص ، فتحولت الى قوة تخيف الطبقة الرأسمالية وتلزمها باتخاذ خطوات اصلاحية ، ومنها تبنيتها قيام نظام التأمينات الاجتماعية ، تحت ضغط عوامل عديدة (٢٤) .

(٢١) ويصدق هذا على التأمين الاجباري ضد حوادث العمل الذي قررته بعض الدول الاوربية والذي كانت المانيا السبقة اليه ، حيث اصدرت عام ١٨٨٤ قانونا يلزم اصحاب العمل بالتأمين ضد حوادث العمل التي يصاب فيها عمالهم . وقد تبعها في ذلك النمسا (١٨٨٧) والنرويج (١٨٩٤) وفنلندا (١٨٩٥) وايطاليا (١٨٩٨) وهولندا (١٩٠١) ولكسمبورك (١٩٠٢) وسويسرا (١٩١١) .

وكان هذا التأمين التجاري الاجباري مقدمة للتأمين الالزامي الذي تولت الدولة ادارته بعد ذلك . انظر البرعي ص ٩٧ .

(٢٢) الجبال ص ٢٢ .

(٢٣) المرحوم الدكتور عزيز ابراهيم : دراسة في قوانين الضمان الاجتماعي الرأسمالية والاشتراكية والرفافية ، بغداد ، ١٩٧٢ ص ٩ وما بعدها .

(٢٤) البرعي : المرجع السابق ص ١٠٠ - ١٠١ .

فعلى الصعيد السياسي ، ترتب على اقرار حق الاقتراع العام ، ان اصبح العمال قوة مؤثرة في الوصول الى السلطة ، فسعت الحركات السياسية الى خطب ودها بتبني الدعوة الى التدخل في تنظيم علاقات العمل واقرار حق العمال في الامان الاجتماعي .

وعلى الصعيد الاقتصادي ، ترتب على الازمات المتتالية للنظام الرأسمالي تأثير العمال بالاثار السلبية لهذه الازمات ، فكان تدخل السلطة لتحقيق بعض الاصلاحات ضرورة للحيلولة دون اندفاع الطبقات الكادحة بالثورة .

ومن الناحية الفكرية ، اخذت الافكار الاشتراكية بالظهور والانتشار ، ففي فرنسا ظهر الاشتراكيون الطوباويون ، سان سيمون وشارل فورييه ولوي بلان ، وفي ألمانيا سادت افكار (اشتراكية الدولة) ووجدت صدى لدى بسمارك ، وفي انكلترا اثرت الاشتراكية الغابية تأثيرا مباشرا على الحركة العمالية . كما ساعد ظهور الافكار الاشتراكية المسيحية والفكر الاجتماعي للكنيسة الكاثوليكية على تشجيع الحكومات الاوربية على تبني الحكومات الوسائل الكفيلة بتعويض المخاطر الاجتماعية .

وتنبغي الاشارة هنا ايضا الى التأثير الكبير للفكر الماركسي على الحركات العمالية الاوربية ، فرغم ان هذا الفكر لم يابه بمعالجة فكرة تعويض المخاطر الاجتماعية ، لكونه انشغل بما رآه اهم من ذلك ، وهو اسقاط النظام الرأسمالي واقامة دكتاتورية البروليتاريا فان اندفاع الحركات العمالية بتبني شعار ثورة البروليتاريا دفع الحكومات الاوربية الى سلوك سبيل الاصلاح في سبيل اجهاض هذا الشعار .

مولد نظم التأمين الاجتماعي المعاصرة : -

شهدت ألمانيا مولد اول قانون للتأمين الاجتماعي بمعناه الحديث ، وكان لسبق ألمانيا غيرها من الدول الاوربية في هذا المجال عدة اسباب : -

فعلى الرغم من ان حركة التصنيع بدأت متاخرة نسبيا من انكلترا وفرنسا ، الا ان التطور الصناعي فيها سار بخطوات سريعة منذ اواسط القرن التاسع عشر ، مما نجم عنه ازدياد كبير في عدد افراد الطبقة العاملة وازدياد تعرض هؤلاء للمخاطر الاجتماعية الناشئة من الثورة الصناعية ، كما تعرضت هذه الطبقة للآثار السلبية لازمة الاقتصادية التي شهدتها ألمانيا سنة ١٨٧٤ التي نجم عنها اغلاق العديد من المصانع أبوابها وانتشار البطالة بين العمال .

ومن ناحية اخرى ، فان النقابات الألمانية - على الرغم من كونها في وقت متأخر نسبيا - تطورت تطورا كبيرا في فترة وجيزة من الزمن ، كما شكلت حزبا سياسيا باسم الحزب الاشتراكي الديمقراطي ، الذي كسب

تأييدا جماهيريا كبيرا حفز بسمارك على حله سنة ١٨٧٨ ، وفي اعقاب ذلك سادت ايدولوجية اشتراكية الدولة في المانيا التي تبناها بسمارك واعتبرها خير سند فكري لوضع نظام التأمينات الاجتماعية لانها اعتمدت اساسا فكرة اعادة توزيع الدخل بين المواطنين (٢٥) .

ومن هذا المنطلق عرض بسمارك برنامجه للتأمين الاجتماعي في ١٧ تشرين الثاني من عام ١٨٨١ (٢٦) ، وصدرت تنفيذا لهذا البرنامج ثلاثة قوانين على التوالي هي : قانون ١٥ حزيران ١٨٨٣ للتأمين ضد المرض ، وقانون ٦ تموز ١٨٨٤ للتأمين ضد حوادث العمل ، وقانون ٢٢ حزيران ١٨٨٩ للتأمين ضد العجز والشيخوخة . وقد اخذت هذه القوانين بمبدأ التأمين الاجباري الذي يعمل عن طريق الاشتراكات التي يدفعها اصحاب العمل والعمال ، مع مساهمة الدولة في دعم التأمين باعانات مالية (٢٧) ، باستثناء التأمين ضد اصابات العمل الذي يعمل عن طريق اشتراكات اصحاب العمل .

اما انكلترا فقد صدر فيها اول قانون للتأمين القومي في سنة ١٩١١ ، مقررنا نظام التأمين الاجباري ، ولم يتضمن هذا القانون تنظيما للتأمين ضد اصابات العمل ، لان المشرع الانكليزي كان قد اقام مسؤولية صاحب العمل عن تمويض العامل عنها على اساس نظرية المخاطر المهنية منذ سنة ١٨٩٧ ، كما انه لم يقض نهائيا على نظام المساعدات ، فكان قد سبق صدوره ، صدور قانون في سنة ١٩٠٨ ينظم منح المسنين مساعدات اجتماعية ، ولهذا لم يتضمن قانون التأمين القومي التأمين ضد الشيخوخة .

الا ان الذي ميز القانون الانكليزي الصادر سنة ١٩١١ عن قوانين بسمارك في المانيا ، هو تنظيمه لأول مرة تأمينا ضد البطالة ، وقد جاء ذلك نتيجة لتحسس الراي العام الانكليزي من جراء الازمات المتلاحقة التي كانت تصيب الاقتصاد فتسبب اغلاق المصانع وانتشار البطالة (٢٨) .

ولقد شهد نظام التأمينات الاجتماعية في انكلترا تطورا جذريا في اعقاب الحرب العالمية الثانية ، وذلك في اعقاب تقرير لجنة بيغردج الذي نشرته الحكومة البريطانية في كتابين ابضين . وقد تأثر بيغردج في تقريره بنظرية الاقتصادي الانكليزي كينز في التشغيل الكامل باعتبارها اهم الاهداف التي ينبغي العمل على ادراكها ، وعليه فقد ربط بين مشكلة التأمينات الاجتماعية

(٢٥) البرمي ص ١١٠ - ١١١ .

(٢٦) وجاءت في الرسالة التي وجهها بسمارك الى البرلمان في ١٧/١١/١٨٨١ اشارة الى وجوب انتهاز سياسة معقولة تنفع الطبقة العاملة بان الدولة (ليست نظاما ضروريا فحسب ، وانما هي كذلك نظام يكتل مصالحها) . الجمال ص ٣٠ .

(٢٧) ديبرو ص ٤٩ - ٥٠ .

(٢٨) البرمي ص ١١٧ .

من جهة وسياسة التشغيل الكامل واعادة توزيع الدخل من ناحية اخرى .
مؤكدًا على اهمية التأمينات الاجتماعية كوسيلة لاعادة التوزيع لصالح الفئات
ذات الدخل المحدود (٣٩) . وعلى هذا الاساس ركز تقرير بيفرديج على
ادخال تعديلات جذرية على نظام التأمينات الاجتماعية ، يقوم على توجيه
الادارة المسؤولة عن هذه التأمينات ، وتوسيع نطاق سريانها من حيث الاشخاص،
ومن حيث المخاطر التي تغطيها ، وزيادة قيمة المزايا التي تقدمها للمستفيدين من
النظام . وفي ضوء ذلك صدرت العديد من التشريعات اعتبارا من سنة ١٩٤٥
مطورة التأمينات الاجتماعية في بريطانيا ، حتى اصبحت اليوم تغطي مخاطر
اصابات العمل والتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة وتأمين الشيخوخة والعجز
والوفاة ، وتأمين الاعباء العائلية (٤٠) .

واصدرت فرنسا قانون التأمين الاجتماعي سنة ١٩٢٨ (٤١) ، وبموجب هذا
القانون عرفت فرنسا نظاما للتأمين الصحي وللتأمين ضد العجز والشيخوخة
والوفاة ، يقوم على مساهمة كل من العمال واصحاب العمل في تمويله ، الى
جانب نظام التأمين ضد اصابات العمل الذي يستقل اصحاب العمل بتمويله .
اما الولايات المتحدة ، فقد ظلت بعيدة عن الاخذ بنظام التأمين الاجتماعي،
حتى كانت الازمة الاقتصادية العالمية في سنة ١٩٢٩ ، وما أدت اليه من انتشار
البطالة في صفوف العمال ، فدفع ذلك بالرئيس الاميركي آنذاك (روزفلت)
الى تشكيل لجنة الضمان الاقتصادي لدراسة مشكلة البطالة ، وكان من
بين مقترحاتها مشروع للضمان الاجتماعي يتضمن تأمين الشيخوخة والعجز
والوفاة والتأمين ضد البطالة ، أقره الكونكرس الاميركي في ١٤ آب ١٩٣٥ (٤٢) .
وشهد الاتحاد السوفيتي مولد اول نظام للتأمينات الاجتماعية بعد
الثورة البلشفية سنة ١٩١٧ - الا ان هذا النظام كان متخلفا نتيجة غياب
التصور الايديولوجي الكامل لهذا النظام . فالماركسيون لم يابهوا بمعالجة
هذا الموضوع كما سبق ان اشرنا ، في اطار معالجتهم لمشكلات العمال في المجتمعات
الرأسمالية ، ولم يطالبوا باقامة نظم للتأمينات الاجتماعية في هذه المجتمعات،
خشية ان يكون في قيامها امتصاص لنقمة العمال على هذه الانظمة ، الا انه
مع قيام النظام الاشتراكي في روسيا فرضت هذه المسألة نفسها على السلطة
الجديدة ، التي اعادت تنظيم نظام التأمينات الاجتماعية مرات عديدة .
وابرز ما فيه من اختلافات عن النظم المماثلة في الدول الرأسمالية ان تمويله
يجري من الوفورات التي تحققها المشروعات ولا يتحمل العمال عبء دفع

(٣٩) عادل العلي رسالته ص ٢٨ . جيتنغ ص ١٧ وما بعدها .

(٤٠) رمضان أبو السعود ص ٨٦ - ٨٧ . برهام محمد مطا الله ص ٤٢ . -

(٤١) راجع في المراحل السابقة لهذا القانون ديبيرو ص ٤٦ .

(٤٢) راجع للاطلاع على تفاصيل التطور السابق لصدور هذا القانون ، ماموريا : مبادئ
الضمان الاجتماعي (باللغة الانكليزية) ، منشورات كتاب محل ، الله آباد ، ١٩٦٥ ص

اية اشتراكات مقابل الانتفاع بمزاياه . كما ان النقابات السوفيتية تساهم مساهمة فاعلة في ادارته (٤٣) .

ولقد دخلت اساليب تحقيق الامان الاجتماعي مرحلة متقدمة بصدور قانون الضمان الاجتماعي النيوزيلندي سنة ١٩٣٨ ، الذي اقام نظاما فريدا من نوعه ، متجاوزا اسلوب التأمين الاجتماعي التقليدي باطاره الذي اشرفنا اليه ، ويقوم هذا النظام على مبدأ يعترف بأن لكل فرد دين في ذممة المجتمع (٤٤) ، وهذا المبدأ يحدد ملامح هذا النظام الذي لا يقوم تمويله على اساس الاشتراكات ، وانما عن طريق الضرائب ، كما انه لا يشمل فئات معينة من المواطنين ، بل يسري عليهم جميعا دون تفرقة ، حيث ينتفع منه كل شخص لا يحصل على حد ادنى معين من الدخل .

المبحث الثاني

نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في العراق (٤٥)

التأمين الاجتماعي حديث النشأة في العراق ، ويرجع ذلك الى عوامل عديدة ادت معا الى تأخر صدور التشريعات العمالية في القطر (٤٦) ولذلك ظلت الطبقة العاملة تفتقر الى وسائل قانونية تحقق لها الامان الاجتماعي

(٤٣) ومضان ابو السعود ص ٨٤ - ٨٥ .

(٤٤) ديبورو ص ٧٢ .

(٤٥) راجع ايضا حول هذا الموضوع : الدكتور صادق مهدي السيد ، الضمان الاجتماعي وقانون الضمان الاجتماعي العراقي ، بغداد ، ١٩٦٨ ، ص ١٣٧ وما بعدها . الرحوم الدكتور عزيز ابراهيم : شرح قانون الضمان الاجتماعي العراقي . بغداد ١٩٧٦ ، ص ١٤ وما بعدها . يوسف الياس وآخرون : اوليات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، منشورات مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ١٩٧٣ ، ص ١٥ وما بعدها . الدكتور عادل العلي ، رسائله النشار اليها سابقا ص ٤٩ وما بعدها .

(٤٦) راجع في نشأة هذه التشريعات ، كتاب : قانون العمل للمؤلفين . بغداد ١٩٨٠ ص ١٤ وما بعدها .

حتى أواسط الخمسينات من هذا القرن (٤٧) ثم اخذ لتشريع المنظم للتأمين الاجتماعي في القطر بعد ذلك بالتطور تدريجيا ، سنعرض هنا قوانين الضمان الاجتماعي التي صدرت في القطر تباعا .

اصدرت الحكومة المراقبة اول قانون للضمان الاجتماعي للعام برقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ في خضم حركة من الاصلاحات اقدمت عليها السلطة الملكية القائمة حينذاك في محاولة لامتناس النعمة الشعبية المتمثلة بتساعد نضال الجماهير ضدها . هذا النضال الذي كانت تحركه عوامل طبقية متمثلة بسوء واقع حياة الطبقة العاملة والكادحين عموما من جهة ، وعوامل قومية متمثلة بمناهضة النهج السياسي الرجعي الاستعماري للسلطة القائمة آنذاك من جهة اخرى .

الا ان هذا القانون لم يكن في حقيقة الامر قانونا للضمان الاجتماعي، رغم اطلاق هذه التسمية عليه ، وانما كان خليطا من التأمين والادخار الالزاميين، ويبدو ذلك واضحا في اعتماد هذا القانون في التمويل على أسلوب التركيم الفردي الذي يقوم على ايجاد اتوازن بين ناتج اشتراك كل عامل مشمول بالقانون على حدة وبين ما يحصل عليه ، ويبدو ذلك جليا حين نتعرف على أسلوب تمويل ما اطلقت عليه تسمية الضمان الاجتماعي ، والحقوق التي كانت تترتب للعامل المضمون في مواجهة ادارة الضمان الاجتماعي .

فمن حيث أسلوب التمويل ، قرر القانون ان يتم بمساهمة ثلاثة اطراف هي العامل الذي يدفع اشتراكا يوميا مقداره (١٠) فلوس ، وصاحب العمل الذي يدفع عن كل عامل مشمول (١٥) فلوس يوميا ، والدولة التي تساهم بمقدار معادل لما يدفعه صاحب العمل .

اما من حيث الحقوق التي تنشأ للعامل ، فقد كانت لا تتجاوز في كل الاحوال رصيد العامل في حالات العجز الدائم والشيخوخة والوفاة (اي ما يحصل عليه الخلف) . ولا تزيد على خمسة دنائير وان كان الرصيد يزيد على

(٤٧) لا بد من الاشارة هنا الى ان كلا من قانون العمل رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ وقانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ ، كانا قد قررا مسؤولية صاحب العمل من تعويض العامل في حالة اصابته . الا ان هذا التعويض كان تعويضا مدنيا تقرر الحق فيه للعامل على أساس مسؤولية صاحب العمل القائمة على مبدأ (تحمل التبعة) ، ولهذا فان هذا التعويض ليس من التأمين الاجتماعي . كما انه لا بد من الاشارة ايضا الى ان عدة قوانين للتقاعد كانت قد صدرت في القطر حققت للمشمولين بها تأمينا ضد العجز والشيخوخة والوفاة ، نذكر منها ، قانون التقاعد المدني رقم ١٢ لسنة ١٩٣٠ الذي حل محله القانون النافذ حاليا المرقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، وهو ينظم الحقوق التقاعدية للموظفين المدنيين . وقانون التقاعد العسكري الذي صدر لأول مرة برقم ١٠ لسنة ١٩٣٠ ثم ابدل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٥٥ ، ثم بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ ثم بقانون الخدمة العسكري رقم (١) لسنة ١٩٧٥ . كما ان هناك العديد من القوانين التي تقرر حقوقا تقاعدية لفئات معينة .

ذلك في حالات الزواج والولادة والوفاة (نفقات الدفن) ، ولا تزيد على (١٥٠) فلسا يوميا لمدة ٢٧ يوما على الاكثر في حالات المرض والبطالة ، على الا تجاوز مجموع الرصيد .

ومما تقدم يتضح ان وصفنا لهذا القانون بانه قانون للتأمين والادخار الالزاميين يرجع الى ان ما يحصل عليه العامل كان يتحدد دائما بالرصيد المتجمع له من اشتراكاته (الادخار الالزامي) ، والتأمين لمصلحته (اشتراكات صاحب العمل والدولة) .

على ان هذا القانون كان يكتنفه القصور من نواحي عديدة اخرى ، فقد استبعد اهم المخاطر التي يتعرض لها العمال من احكامه ، وهي اصابات العمل التي ظلت مسؤولية صاحب العمل عنها خاضعة لاحكام قانون العمل ، كما ان نطاق سريانه على الاشخاص كان محدودا جدا ، اذ لم يكن يسري الا على المشاريع الصناعية الكبيرة التي يشتغل فيها اكثر من ثلاثين عاملا ، وبهذا ضاقت دائرة شموله كثيرا ، مما تسبب في ضالة ما حققه من امان اجتماعي (٤٨) . اما ادارة الضمان فقد عهدت الى « مجلس الضمان الاجتماعي » المتكون من ثلاثة اعضاء يترأسه محافظ المصرف الوطني او المدير العام لمصرف الرافدين وفي عضويته عضو مجلس ادارة المصرف الوطني او مصرف نوافدين والثالث هو رئيس غرفة التجارة او احد كبار التجار الذين لهم صلة بالمشاريع الصناعية ويعين الاعضاء وتنتهي خدماتهم من قبيل مجلس الوزراء والمجلس مكلف بمراقبة اموال واستثمارات الصندوق . اما العمال فلم يكن لهم اي تمثيل في هذا المجلس .

ثانيا : قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ : -

تعرض قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ الى نقد شديد نتيجة قصوره وعيوبه المتقدمة ، وقد زاد هذا النقد على نحو واضح بعد ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨ ، باعتبار هذا القانون عاجزا عن تحقيق الامان الاجتماعي للطبقات الكادحة التي اعلنت الثورة التزامها بقضاياها ، وتحت اشتداد المطالبة بلمت الحكومة العراقية من منظمة العمل الدولية تقديم العون لها في اصدار قانون للضمان الاجتماعي يتجاوز عيوب القانون النافذ ، فكان ان ارسلت المنظمة خبيرين الى العراق ، احدهما في النصف الثاني من عام ١٩٥٨ والثاني سنة ١٩٦٠ ، ووضعت المنظمة في ضوء الدراسات التي قاما بها مشروعا لقانون الضمان الاجتماعي ارسلته الى الحكومة العراقية عام ١٩٦١ (٤٩) ،

(٤٨) لقد بلغ عدد المشمولين باحكام هذا القانون في سنة ١٩٥٧ (١٥٦٣٧) عاملا فقط ، دائرة الاحصاء المركزية ، المجموعة الاحصائية لسنة ١٩٥٩ ، نقلا من الدكتور مرير ابراهيم :

المرجع السابق ص ١٦ .

(٤٩) صادق مهدي السعيد ص ١٤٠ .

الا انه لم تنهياً الفرصة لاصداره حينذاك ، واخيرا شرع القانون وصدر في ١٠/١٠/١٩٦٤ ، على ان ينفذ بعد سنة من نشره في الجريدة الرسمية اي في ١٠/١٠/١٩٦٥ الا ان نفاذه تأجل بسبب ذلك الى ١٠/٤/١٩٦٦ .

وقد جاء في الاسباب الموجبة للقانون انه (قد اخذ بأحدث مبادئ الضمان الاجتماعي حيث امن العمال ضد مناطر الحياة يوم يفقد احداهم دخله بسبب العجز أو الشيخوخة أو اصابة العمل أو المرض ، وان الاسس التي جاء بها تركز على مبدأ التكامل الاجتماعي ، وليس - التوفير - الا لزامي - كما هو الحال في القانون السابق ، وستدفع بموجبه للأشخاص المضمونين الرواتب التقاعدية عند عجزهم وشيخوختهم ، ولاراملهم وإيتامهم عند وفاتهم ، وذلك بالإضافة الى اعانات التكفين والدفن التي يتسلمها العيال . كما ستأخذ المرأة اعانة الامومة اضافة الى منحة الولادة) . . (٥٠) .

ليس من شك في أن هذا القانون يعتبر اول خطوة حقيقية في ميدان التأمين الاجتماعي للعمال في القطر ، رغم انه كان ينطوي على الكثير من النواقص . فمن ناحية التمويل ، فقد اعتمد أسلوب الاشتراك الاسبوعي رغم ما فيه من تقييد ، كما انه اعتمد في تسديد الاشتراك طريقة متخلفة هي لصق الطابع * . اما مقدار الاشتراكات التي يدفعها العمال واصحاب العمل والاعانات التي تدفع للعمال ، فقد اعتمد في تحديد مقدارها على تقسيم العمال الى خمسة اصناف بحسب اجورهم * ، حيث يدفع عمال كل صنف اشتراكات موحدة المقدار رغم اختلاف اجورهم ، كما انهم يحصلون على اعانات ورواتب تقاعدية موحدة المقدار * .

نطاق السريان والمخاطر التي يغطيها : -

فقد نص على تطبيق القانون تدريجيا وعلى مراحل (٥١) من دون ان يحدد طبيعتها ومواعيد حلولها وانما احال ذلك الى صدور نظام وقد صدر هذا النظام وهو نظام الخدمة المضمونة بتاريخ ٢٨ شباط ١٩٦٦ .

اما من حيث المكان فقد نص على تطبيقه في مناطق كالقانون السابق وحرمان مناطق اخرى من شموله .

اما بالنسبة للمخاطر المضمونة فقد قسمها القانون الى ثلاثة فروع : -

١ - المرض : ويشمل المرض والولادة والوفاة .

ب - التقاعد : ويشمل العجز والشيخوخة والخلف .

(٥٠) الوقائع العراقية ، العدد ١٠١٥ في ١٠/١٠/١٩٦٤ .

* انظر م (٦) من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦ . الوقائع

العراقية ، العدد ١٢٦٦ بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٦ .

* انظر م ٢٤ من القانون ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

* انظر م ٥٠ ، ٥١ من القانون .

(٥١) م ٥ من القانون .

ج - اصابات العمل وتشمل ايضا الامراض المهنية .

وفي كل فرع من هذه الفروع وضعت العديد من الشروط ادى تطبيقها الى حرمان اغلبية العمال المرضى من الاعانة فقد كان على العامل المريض ان يثبت بانه قد سجل لحسابه او دفعت عنه ثمانية اشتراكات 'سبوعية' خلال الثلاثة اشهر التي تسبق تعرضه للمرض (٥٢) .

ان هذا الشرط علامة على كونه يخرق مبدا وحدة مالية الصندوق في تقديم الاعانات عند تحقق المخاطر فانه يدخل تمييزا بين مريض وآخر ، كلاهما يشتغلان في مشروع مشمول بالقانون كما ان اعانة المرض لا تقدم الا بعد يوم الرابع ولا تدفع له لمدة تزيد على (١٣) اسبوعا (في حالة المرض المستعصي لأكثر من ستة وعشرين اسبوعا) وكل هذا بشرط ان يستنفذ الشخص مسبقا اجازته المرضية المقررة في قانون العمل او اي قانون اخر ليتسلم 'تعويض الضئيل لقاء تعرضه للمرض (٥٣) وهذا مفهوم عن ضمان المرض لا يتولى المريض بالرعاية بمجرد تعرضه للمرض حتى شفائه وانما ينظر اليه على انه نظام لدفع المبالغ وتنظيم الحسابات وفق شروط لا علاقة لها بالمرض وبالنسبة للمرأة العاملة الحامل فلا تدفع لها الاعانة الا بشرط ان يكون قد قيد لحسابها او دفع عنها (٢٦) اشتراكا اسبوعيا بل ولا تدفع لها منحة الولادة (خمسة دنائير) الا بعد دفع نفس العدد من الاشتراكات (٥٤) .

وفي حالة وفاة الشخص المضمون فلا يحق لمن قام بالتجهيز والتكفين والدفن تسلم الثمانية دنائير . الا اذا توافرت شروط استحقاق المرض .

اما بالنسبة للمشمولين فقد نص القانون على ان كل « مستخدم » يكون خاضعا للضمان الالزامي بشرط اشتغاله في مشروع من مشاريع القطاع الخاص يتجاوز عدد عماله العشرين او في دائرة او مؤسسة رسمية او شبه رسمية مدنية كانت ام عسكرية ومن دون تحديد في العدد بشرط ان لا يكون خاضعا لقوانين التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية ام كان من الموظفين او الخبراء الاجانب المستخدمين من قبل الحكومة بموجب عقد الا اذا قضى اتفاق دولي بالسريان على اساس المعاملة بالمثل .

ولا يهم بعد هذا اذا كان العامل يشتغل في مشروع خاص او عام او مختلط او صناعي او تجاري او كان عراقيا ام اجنبيا ولهذا يخضع لاحكام القانون « المستخدمين لدى شركات النفط (٥٥) وكذلك المستخدمون العراقيون

(٥٢) م ٣٢ الجملة (ب) من قانون ١٩٦٤ .

(٥٣) م ٣١ الفقرات ٢ و ٣ و ٥ من قانون ١٩٦٤ .

(٥٤) م ٣٤ من القانون .

(٥٥) م ٢ من نظام الخدمة المضمونة فقرة (٢) الجملة (ب) .

لدى البعثات الدبلوماسية والقنصلية والدولية والمنظمات الاقليمية على ان تراعى قواعد القانون الدولي والاتفاقيات الدولية ومبدأ المقابلة بالمثل (٥٦) .
ولفرض احتساب الحد الأدنى اللازم لخضوع المشروع في القطاع الخاص في حالة توزع العمال على أكثر من محل واحد فان مجموع عددهم في مختلف محلات العمل هو المعول عليه ان زاد عددهم على العشرين وبصرف النظر عما اذا كان المحل فرعاً ام محلاً رئيساً او وجد في لواء واحد او أكثر .
واحتاط المشرع تجاه اصحاب عمل غالباً ما تعودوا التحايل على القانون عن طريق انقاصهم - بشكل او باخر - من عدد عمالهم الى دون الحد الأدنى القانوني تهرباً من دفع الاشتراكات فيتحول هؤلاء الى عمال غير مضمونين وذلك بنصه على « ان انخفاض عدد المقرر شمولهم لا يؤثر على خضوعهم للضمان الالزامي الا اذا انخفض هذا العدد الى خمسة فأقل فيكونون حينئذ غير خاضعين للضمان » (٥٧) .

الفئات المستثناة من القانون : استثنى القانون الفئات الآتية : -

- ١ - المشمولين من الموظفين والمستخدمين مدنيين وعسكريين بقوانين التقاعد الحكومية او صندوق التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية وكذلك الموظفين والخبراء الاجانب الذين تستخدمهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية بموجب عقود استخدام .
- ٢ - العاملين لدى ازواجهم أو ابائهم أو ابنائهم أو بناتهم .
- ٣ - المستخدمون في الاعمال المرضية او الطارئة والاعمال المؤقتة او الموسمية الا فيما يرد به نص خاص .

- ٤ - الرعايا الاجانب المقيمين في العراق بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية
- ٥ - خدم المنازل ومن في حكمهم .

- ٦ - العاملين في الزراعة وتربية المواشي والغابات عدا المستخدمين منهم لدى الحكومة في دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمؤسسات التجارية والصناعية مع مراعاة الفقرة (١) بالنسبة للمستخدمين الحكوميين .

- ٧ - الاشخاص الذين يشتغلون في بيوتهم لحساب صاحب العمل .

- ٨ - وقد اضاف قانون تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٥) لسنة ١٩٦٦ فقرة جديدة بشأن الاستثناء نصت على انه (يستثنى من تطبيق الضمان الاجتماعي) « المستخدمون المشمولون بقوانين او انظمة تقاعدية خاصة تساهم الحكومة في تمويل صناديقها » اي الذين يعملون في المؤسسات والمصارف والمشاريع الحكومية وشبه الحكومية من غير الموظفين

(٥٦) م ٣ من النظام المذكور فقرة (٢) الجملة (ج) .

(٥٧) م ٢ من النظام المذكور فقرة (١) الجملة (ج) .

ولهم صناديق تقاعد خاصة وضعتها لهم الدولة .

ثالثا : قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ : -

حين قامت ثورة السابع عشر من تموز توجهت توجهها كلياً الى تطوير الضمان الاجتماعي ايماناً منها بان الضمان الاجتماعي للطبقة العاملة هو اول المظاهر الجدية للاشتراكية اذ تتجسد فيه بشكل موضوعي كفالة الدولة والمجتمع كله لصحة وسلامة ومستقبل عيش اوسع القواعد الجماهيرية الكادحة التي تنبثق من سواعدها وافكارها كل خيرات المجتمع وثرواته وكل ما ينطوي عليه من حضارة وابداع وقيم (٥٨) .

لهذا فقد اقدمت الثورة على اصدار قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الذي جاءت احكامه على نحو روعي فيها انصاف العمال على اختلاف درجاتهم ومدد خدمتهم وظروفها وتأميناً لنيلهم الرواتب التقاعدية التي نص عليها بمعدلات ارتفعت نسبها عن السابق بشكل ملحوظ ، مع زيادتها بالنسبة للاولاد الذين يعيلهم المتقاعد ، علاوة على النص على اعطاء الراتب التقاعدي لعمال العامل المتسوفي بشروط خدمة مخفضة جداً ، كما زيدت نسب الاعانات والمنح والمكافآت ، وعولجت كافة النواقص التي ظهرت عند تطبيق القانون السابق ، بما ييسر تنفيذ احكامه بالنسبة للعمال واصحاب الاعمال والادارة (٥٩) .

وعند مقارنة القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ بسابقه القانون ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ نجد ان ما اشارت اليه المذكرة الايضاحية بشأن زيادة حقوق العمال قد تحقق فعلاً ، الا ان القانون انطوى مع ذلك على عيب اساس هو اعتماده نفس الاسس الفنية المتخلفة التي كان يعتمد عليها القانون الملغي ، ولذلك فهو لم يتقدم بفن الضمان الاجتماعي في العراق الى الامام (٦٠) ، لا بل ان الامر بلغ في اغلب الاحيان الى نقل احكام القانون الملغي الى القانون الجديد نقلاً حرفياً ، ولهذا فقد كان القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ اقرب الى القانون المعدل للقانون ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ من كونه قانوناً لاغياً له (٦١) .

ويبدو ان هذا القانون قد وضع على عجل ، وبطريقة افقدت واضعيه الفرصة لتطوير شكل ومضمون الضمان الاجتماعي في القطر ، فاقصرت مهمتهم على زيادة حقوق المضمونين من حيث الكم فقط ، وبهذا فان هذا

(٥٨) الاسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٢٩ لسنة ١٩٧١ ، الوقائع العراقية العدد ١٩٧٦ بتاريخ ١٩٧١/٣/٢٢ .

(٥٩) الاسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ . الوقائع العراقية العدد ١٧٦٢ في ١٩٦٩/٨/١ .

(٦٠) يوسف الياس وآخرون ص ٢١ ، عادل الملي رسالته ص ٥٠٣ .

(٦١) المرحوم الدكتور عزيز ابراهيم ص ٣٩ ، وراجع للتفاصيل الصفحات ٤٨ - ٥١ من كتابه .

القانون لم يصمد طويلا في التطبيق ، وهو لم يكن في تقييم الثورة له (اكثر من خطوة على الدرب ، لا تعبر عن كامل طموح الثورة في هذا الميدان الحيوي الخطير (١٢) .

ونبين فيما يلي بعض احكامه التي توضح ما سبق الاشارة اليه :
١ - في فصل ، نطاق شمول القانون فان قاعدة الشمول واحدة في القانونين والفئات المستبعدة كذلك هي نفسها .

٢ - نص القانون على تحويل الاشتراكات من اسبوعية الى شهرية وهي موحدة لكل فروع الضمان تحدد تبعا لاصناف الاجور كما هو الحال في القانون الملغى وتبلغ حصة العامل المضمون في القانونين نصف حصة صاحب العمل وفي حالة تخلف صاحب العمل عن دفع الاشتراكات في موعد ادائها كان القانون السابق قد اوجب عليه دفع (٥) من الف من كل اشتراك اسبوعي متأخر (١٣) بينما الزم قانون ١٩٦٩ صاحب العمل بدفع ١٠٪ من الاشتراكات التي تأخر دفعها عن كل شهر بعد اقصى لا يزيد على ٢٥٪ وتزداد النسبة القصوى الى ٣٠٪ في حالة عدم قيام صاحب العمل باتخاذ اللازم لتسجيل عماله كلا او بعضا او لم يسدد الاشتراكات عنهم على اساس الاجور الحقيقية مستثنيا من هذا الحكم الدوائر الرسمية وشبه الرسمية والادارات المحلية والبلديات وما شابهها من مؤسسات القطاع الاشتراكي وهذا بصرف النظر عما اذا كان لصاحب العمل عذر مشروع في تأخره عن تسديد الاشتراكات على عكس القانون السابق الذي كان يعطي لمجلس الادارة الحق بتقرير اعفائه ان هو اقتنع بعذر صاحب العمل المشروع او تبينت له حسن نيته .

٣ - نص القانون على نفس الشروط لاستحقاق الاعانة التي اخذ بها القانون السابق وعلى الاخص شرط دفع عدد من الاشتراكات كحد ادنى مع تغيير بسيط في عددها في قانون ١٩٦٩ اذ اصبحت ثلاثة اشتراكات شهرية متصلة او ستة اشتراكات شهرية متقطعة تسبق مباشرة تاريخ ابتداء المرض في حين كانت في قانون ١٩٦٤ لا تقل عن ثمانية اشتراكات اسبوعية دفعت عن المضمون او قيدت لحسابه في الثلاثة عشر اسبوعا التي تسبق مباشرة تاريخ عجزه . اما بالنسبة للمدة القصوى التي تدفع خلالها اعانة المرض فهي واحدة في القانونين مع جواز تمديدتها الى سنة واحدة في القانون الجديد بالنسبة لمرض السل فقط والى

(١٢) الاسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للمال رقم ٢٩ لسنة ١٩٧١ .

(١٣) م ٢٨ من قانون ١٩٦٤ .

- سنة اشهر في القانون الملغى بالنسبة لكل الامراض التي تتطلب معالجة طويلة والتي تعين بتعليمات تصدرها المؤسسة .
- ٤ - وفيما يتعلق بفرع التقاعد فلا يستحق العامل المضمون الراتب الا اذا كان قد سدد عنه (١٨٠) اشتراكات شهريا بينما كان عدد الاشتراكات في القانون السابق (٧٥٠) اشتراكا اسبوعيا .
- وبالنسبة لتقاعد الخلف فقد انقصت الاشتراكات لغرض الاستحقاق من (٧٥٠) اشتراكا اسبوعيا الى (١٢) اشتراكا شهريا متصلا او (١٨) اشتراكا شهريا متقطعا تسبق مباشرة تاريخ وفاة العامل المضمون .
- ويستمر الولد من عيال المضمون في تسلم الراتب التقاعدي الى سن الثالثة والعشرين اذا كان غير متزوج ومستمرا على الدراسة في حين كان الحد الاقصى للسن الحادية والعشرين .
- ٥ - وفي فرع اصابات العمل تضمن قانون ١٩٦٩ احكاما تفصيلية تتعلق بالاجراءات واجبه الاتباع للتثبت من الاصابة وتنظيم محضر بالتعويض في الوقت الذي جاء القانون الملغى خلوا منها
- ٧ - وقد نص كل من القانونين على تقديم اعانات موحدة في حالات المرض والولادة واصابة العمل - تحتسب على اساس الاجر - مع فارق واحد هو زيادة معدلاتها اليومية في قانون ١٩٦٩ بالشكل التالي :

اصناف الاجدر	المعدل اليومي للاعانة	المعدل اليومي للاعانة	المعدل اليومي للاعانة
	حسب قانون ١٩٦٩	حسب قانون ١٩٦٩	حسب قانون ١٩٦٩
	دينار	دينار	دينار
الاول	٢٠٠	١٢	١٩٥
الثاني	٢٠٠	١٢	٣٥٠
		الى	
	٧٩٩	٢٣	
الثالث	٨٠٠	٢٣	٦٠٠
		الى	
	٧٩٩	٣٦	
الرابع	٨٠٠	٣٦	٨٥٠
		الى	
	٧٩٩	٤٩	
الخامس	٨٠٠	٤٩	٨٠٠

فاكثر

وقد نص القانون على زيادة في الرواتب التقاعدية لكل من تقاعد المعجز والشيخوخة كما هو مبين في الجدول ادناه :-

اصناف الاجور	الرواتب التقاعدية عن المعجز والشيخوخة	الرواتب التقاعدية عن المعجز والشيخوخة
	(قانون ١٩٦٩)	(قانون ١٩٦٤)
	فلس	دينار
الاول	...	٦
الثاني	...	١١
الثالث	...	١٥
الرابع	...	٢٠
الخامس	...	٣٠

واخيرا يبين الجدول التالي مقدار المخصصات الشهرية عن كل ولد لحد الاربعة هنا ايضا باختلاف صنف الاجر الذي يتسلمه العامل المضمون :-

اصناف الاجور	مقدار المخصصات الشهرية لكل ولد
	فلس
الاول	٣٥٠
الثاني	٣٥٠
الثالث	٦٠٠
الرابع	٨٠٠
الخامس	...

وتضمن الفصل المباشر والاخير في قانون ١٩٦٩ على احكام جديدة كتلك التي تهيز - وفق شروط معينة - ضم الخدمة غير المضمونة التي تسبق الخدمة المضمونة بموجب قانون ١٩٥٦ و ١٩٦٤ او التي تقرر زيادة الرواتب التقاعدية نسبة ٥٠٪ من الراتب الاسمي المستحق او التي نصت على اعطاء مخصصات لاولاد المتقاعد كما يجوز للمؤسسة في حالات ثلاث هي استقالة المرأة المتزوجة او خروج الشخص نهائيا من نطاق شمول قانون ١٩٦٩ او مفادرة البلاد ان تصرف للشخص الذي كان مضمونا تمويضا نقديا .

رابعا : القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ :-

لقد اقدمت الثورة بعد فترة قصيرة من تطبيق القانون رقم ١١٢ لسنة

١٩٦٩ على الفائه واصدار قانون جديد حقق تغييرا جذريا في نظام الضمان الاجتماعي في القطر .

فقد حدد في سنة ١٩٧٠ وثيقتان قانونيتان هامتان اولاهما الدستور الوقت الذي نص على ان (تكفل الدولة توفير اوسع الضمانات الاجتماعية لمواطني كافة في حالات المرض او العجز او البطالة او الشيخوخة) (٦٥) وثانيهما قانون العمل الذي قضى بان تتولى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمل اعتبارا من تنفيذ هذا القانون (٦٦) تميم الضمان الاجتماعي على جميع المشمولين باحكام هذا القانون وفقا للقواعد والاصول المحددة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ويجب ان يشمل هذا الضمان (٦٧) الالتزامي تأمين المرض واصابات العمل والمكافآت والمرتبات التقاعدية وبصدور هاتين الوثيقتين (اصبح التغيير الجذري في نظام الضمان الاجتماعي في عراق الثورة ليس هدفا مبدئيا او ضرورة اجتماعية واقتصادية وانماية فحسب بل واجبا يحتمه الدستور وينص عليه القانون ايضا) (٦٨) .

لهذا الغرض اصدرت الثورة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، لكي تحقق الغير الجذري المنشود في نظام ومحتوى الضمان الاجتماعي . وقد جاء هذا القانون نقلة نوعية في فن ومضمون الضمان الاجتماعي . بحيث يصح اعتبار تاريخ صدوره فاصلا بين مرحلتين متميزتين في تطور نظام الضمان الاجتماعي في القطر ، وبداية حقيقة لمولد نظام حقيقي للضمان الاجتماعي .

ويمكن تحديد اهم الملامح الرئيسية للتغيير الذي احده هذا القانون على النحو التالي (٦٩) :

١ التغيير في النظام : اشرنا الى ان كلا من القانونين ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ و ١١٢ لسنة ١٩٦٩ اعتمدا مبدا تقسيم العمال الى خمسة اصناف ، وقد تخلى القانون الجديد عن هذا التقسيم نظرا لمساوئه التي اشرنا اليها ، اضافة الى (ما يتولد عنه من عوامل التمايز والتفتيت في قلب الطبقة العاملة) وبالفاء هذا التقسيم نظر المشرع الى العمال

(٦٥) م ٣٢ من الدستور .

(٦٦) الفقرة (ب) من المادة ٢٦٠ من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ .

(٦٧) الاسباب الموجبة للقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .

(٦٨) راجع للتفاصيل الاسباب الموجبة للقانون ٣٩ لسنة ١٩٧١ .

(٦٩) المصدر السابق .

كافة من منظور الطبقة الواحدة ، ففرض دفعهم الاشتراك على أساس نسبة محددة من الأجر . كما غير المشرع في القانون الجديد نظام جباية الاشتراكات فتخلّى عن الأسلوب المتخلف السابق (أسلوب لصق الطوابع) ، وأقام عوضاً عنه نظام الخصم عند المنبع ، باقتطاع اشتراك العامل من أجره النقدي ، ودفع الاشتراكات الخاصة بالعمال ومن يستخدمونهم نقداً الى مؤسسة الضمان الاجتماعي مباشرة كل شهر .

٢ - التغير في الشمول والموضوع : ظل نطاق سريان قوانين الضمان الاجتماعي في القطر منذ صدور القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ وحتى القانون ١١٢ لسنة ١٩٦٩ محدوداً من حيث الأشخاص ، إذ استثنى العديد من فئات العمال من الخضوع لأحكامها ، بينما جاء القانون الجديد مقررّاً مبدأ الشمول التام لجميع العمال بالضمان الاجتماعي ، على أن يتم هذا الشمول تدريجياً وضمن أجل زمني محدد (٧٠)

أما من حيث الموضوع ، فقد أصبح لأول مرة في القطر ، نظام حقيقي للضمان الاجتماعي في حالات المرض والولادة والخدمات ، بينما كانت القوانين السابقة لا تتجاوز الإعانات المالية المؤقتة ، يستحقها الأفراد ضمن شروط قانونية إضافية ، ليست لها صلة بالمرض ذاته ، أو بحدوث الحمل والوضع .

٣ - التغير في الجوهر والمحتوى : ويتمثل هذا التغير في أنه في ظل أحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، لم يعد مقياس استحقاق التمويض أو المكافأة أو الراتب ما يكون قد ادخره العامل أثناء قدرته على العمل ، بل أصبح الأساس الجوهري الأول للاستحقاق هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية ، وعلى هذا لم يعد الانتفاع من ضمان المرض يتوقف على عدد اشتراكات العامل ، ولا استحقاق الخلف الراتب التقاعدي متوقفاً على ما دفعه معيّلهم من اشتراكات .

(٧٠) تعود الى معالجة هذا الموضوع مفصلاً ، في البحث الرابع من الفصل الثاني من هذا الباب .

الفصل الثاني

التعريف بقانون الضمان الاجتماعي

يقتضي الامر ، ونحن ندرس في هذا الفصل موضوع التعريف بقانون يتاح لنا أولا ان نحدد مضمون هذا القانون ، وثانيا ان نتعرف على مصادره . وثالثا ان نبين مكانه بين فروع القانون الاخرى ، واخيرا ان نحدد نطاق سريان احكامه ، ولغرض استكمال الصورة من جميع جوانبها المتقدمة ، سنقسم هذا الفصل الى اربعة مباحث .

المبحث الاول

تحديد مفهوم قانون الضمان الاجتماعي

الخلط بين المصطلحات : كثيرا ما تستخدم مصطلحات ، التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي والامان الاجتماعي على انها مترادفات تعني معنى واحدا ، الا ان استخدامها على هذا النحو يدل على خلط واضح في معانيها .
فمصطلح التأمين الاجتماعي ، وغالبا ما يستخدم بصيغة الجمع (التأمينات الاجتماعية) (٧١) يقصد به نظام الزامي للتأمين ضد المخاطر الاجتماعية ، وهو لذلك وسيلة من بين وسائل عديدة يمكن بها تحقيق الامان الاجتماعي في حين ان الامان الاجتماعي (٧٢) (هو الهدف الذي تسعى الدولة الى تحقيقه لمواطنيها عن طريق ضمان دخولهم في حالة تعرضها الى الانقطاع او النقص ، او في حالات مواجهتهم الاخطار الاجتماعية على نحو دائم او مؤقت)

اما مصطلح الضمان الاجتماعي (٧٣) ، فهو ينصرف الى مجموعة الوسائل القانونية التي تهدف الى تحقيق الامان الاجتماعي ، فهو لذلك ليس مرادفا للامان الاجتماعي ، لانه يمثل مجموعة وسائل قانونية ، بينما الامان الاجتماعي يمثل الغاية التي تحققها هذه الوسائل مجتمعة ، كما انه ليس مرادفا للتأمين الاجتماعي ، لان التأمين الاجتماعي ليس الا احدي الوسائل القانونية العديدة

assurances sociales

(٧١) يقابل بالفرنسية مصطلح

Securite Sociale

(٧٢) يقابل بالفرنسية مصطلح

Securite Social

(٧٣) ترجم العديد من الكتاب المصرب المصطلح الفرنسي

Social Security

والمصطلح الانكليزي

ان المقابل الدقيق لهذا المصطلح بالفرنسية هو garantie Sociale والانكليزية

Social guaranty

التي يضمها الضمان الاجتماعي .

ولم يسلم المشرعون أنفسهم من الوقوع في هذا الخلط ، فالمشرع المصري اطلق تسمية قانون الضمان الاجتماعي على القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠ ، الذي نظم به (المساعدات الاجتماعية) التي ما هي الا احدى وسائل الضمان الاجتماعي ، كما أن المشرع العراقي اطلق مصطلح الضمان الاجتماعي على كل القوانين المتعاقبة التي اصدرها لتحقيق الامان الاجتماعي للعمال ضد المخاطر الاجتماعية التي يواجهونها ، فالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ ، وهو اول قانون اصدره المشرع العراقي في هذا الشأن سمي بقانون الضمان الاجتماعي رغم انه كان يتضمن نظاما اقرب الى الادخار الالزامي ، واخر قانون صدر ، وهو القانون النافذ الرقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ وسابقه القانون رقم ١١ لسنة ١٩٦٩ اطلقت عليهما تسمية (قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال) ، ولعل اغرب ما فيها انها تورد مصطلح التقاعد في تسمية القانون مع انه يدخل اصطلاحا ضمن الحقوق التي قررهما هذان القانونان للعمال . ولهذا لا نجد مبررا لذكره دون غيره من الحقوق الاخرى . ان جميع هذه القوانين لم تنظم في الحقيقة سوى احدى وسائل الضمان الاجتماعي ، ونعني بها التأمينات الاجتماعية ولهذا فان التسمية الادق والاكثر انطباقا على ما يسمى بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي في القطر ، هي تسميته بقانون التأمين الاجتماعي بصفة المفرد او قانون التأمينات الاجتماعية بصفة الجمع (٧٤) .

الخطر الاجتماعي كفكرة تحدد اطار التأمينات الاجتماعية : رغم ان هناك اتفاقا على ان الامان الاجتماعي للانسان يتحقق بتجنبه الاثار الناشئة عن المخاطر الاجتماعية التي يواجهها ، الا انه لا يوجد اتفاق على المقصود بهذه المخاطر ، فمصطلح الخطر الاجتماعي لم يعرف بعد استقرارا لمعناه ، الا انه عندنا ينصرف الى كل حدث يجبر الانسان على ان يتوقف عن اداء عمله بصفة مؤقتة او نهائية فيتسبب بذلك في انقطاع مورد عيشه او نقصانه . او يضيف اليه اعباء جديدة .

(٧٤) نشر هنا الى اننا نستخدم التسمية الرسمية للقانون في هذا الكتاب ، رغم ما ابديناه عليها من ملاحظات .

وتجدر الإشارة هنا الى ان حكومة الثورة اصدرت - انطلاقا من اهدافها الانسانية ومبادئها الاشتراكية ولاول مرة في تاريخ القطر ، قانونا للرعاية الاجتماعية برقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ . وقد قرر هذا القانون ان ينتفع المسؤولون باحكامه بالزايان النقدية والمينية والخدمات الاجتماعية المقررة فيه ، دون ان يلزمهم بدفع الاشتراكات او المساهمة في تمويل خدمات الرعاية بأي شكل من الاشكال . وبهذا تختلف الرعاية الاجتماعية من التأمين الاجتماعي ، في حين تعتبران معا من وسائل تحقيق الامان الاجتماعي .

والمخاطر الاجتماعية بالمعنى المتقدم اما أن تكون ناشئة عن النشاط
فهمي للعامل ، او راجعة الى اسباب فسيولوجية كائنسان .

والمخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل وتهدده في مصدر رزقه هم ،
صابة العمل والمرض المهني والبطالة ، اما المخاطر الانسانية (الفسيولوجية)
فهي المرض غير المهني والشيخوخة والوفاة والاعباء العائلية .

ودراء الاخطار الاجتماعية المتقدمة ، يتخذ اكثر من صورة ، فهو من
ناحية قد يتخذ صورة الوقاية ، وذلك باتخاذ الوسائل اللازمة لمنع قيام
الخطر ، كاتخاذ التدابير اللازمة لمنع حوادث العمل او الاصابة بالامراض
المهنية ، وباتخاذ سياسة اقتصادية تحقق التشغيل الكامل ، فتتيح لكل
راغب في العمل الفرصة لان يجد عملا ، وبذلك يمنع قيام خطر البطالة ،
ومن ناحية اخرى قد يتخذ شكل وسائل انشائية ، واخيرا قد يتخذ صورة
التعويض عن خطر تحقق فعلا ، فاصاب من وقع عليه باضرار مادية .

وفي تحديد اطار التأمينات الاجتماعية ، لابد لنا من ان نحدد ايا من
الوسائل المتقدمة يقع في دائرتها ، وايا منها يخرج عنها ، وليس لدينا
من شك في ان توسيع مدلول قانون التأمينات الاجتماعية الى الحد
الذي يستوعب كل الوسائل المتقدمة يؤدي الى ان يدخل الكثير من قواعد
القانون في نطاق التأمينات الاجتماعية ، وبذلك يفقد هذا الاخير ذاتيته
كفكرة محددة (٧٥) ، ولهذا فان الفقه والتشريع الوضعي يقصران فكرة
التأمينات الاجتماعية على صورة التعويض عن الخطر المتحقق فعلا الذي
يلحق بمن وقع عليه ضرر (٧٦) وعلى هذا الاساس فان التأمينات الاجتماعية
كنظام تعمل على تأمين الفرد ضد الخطر ، وذلك بضمان دخل بديل او دخل
تكميلي يواجه به النقص في دخله الاعتيادي والاعباء الاضافية التي لحقت به .

تعريف قانون الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) : بناء على
ما تقدم يمكن ان نعرف قانون الضمان الاجتماعي على انه (مجموعة القواعد
القانونية التي تنظم بها الدولة وسيلة الزامية لتحقيق الامان الاجتماعي
للأفراد ، في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يحددها القانون ، بحصولهم على
اعانات نقدية او عينية ، في مقابل اشتراكات يدفعها اصحاب العمل
والعمال) (٧٧) .

ومن هذا التعريف يتضح لنا ان نظام التأمينات الاجتماعية يتميز بثلاث

(٧٥) ديبورو ص ١٨ .

(٧٦) دون ان يعني ذلك ان النظام القانوني للدولة لا يعالج الوسائل الاخرى ، الا ان هذه
المعالجة تتم في اطار قوانين اخرى .

(٧٧) قارن الدكتور عادل العلي ، رسالته ص ١١ .

ويشير الدكتور العلي في تعريفه الى مساهمة الميزانية العامة في تمويل التأمينات الاجتماعية ،
ونحن لا نقره على هذه الاشارة لان مساهمة الميزانية العامة في تمويل التأمينات ليست
عنصرا من عناصر التعريف في نظرنا ، لان وجودها وعدمه لا يفران من الطبيعة القانونية
لنظام .

خصائص :

(الأولى : انه نظام الزامي ، وبذلك يختلف عن التأمين التجاري الخاص ، الذي يتسم بكونه اختياريا محضا ، وتبدو الزامية النظام في القسر على الاشتراك فيه ، وفي تحديد مقدار الاشتراكات والمخاطر المؤمن ضدها قانونا ، دون ان يكون لارادة الأفراد دخل في ذلك .

(الثانية : ان منافع النظام يحصل عليها المؤمن عليهم في مقابل اشتراكات يدفعونها ، كما يدفع مستخدموهم أيضا اشتراكات عنهم ، ولا يعني هذا بالضرورة ان يقتصر تمويل نظام التأمينات الاجتماعية على هذه الاشتراكات ، وانما تضاف اليها في العادة مصادر أخرى ، منها مساهمة الميزانية العامة ، وحصيله استثمار احتياطيّات التأمينات الاجتماعية (٧٨) .

(الثالثة : ان الدولة تتولى إدارة المرفق العام الذي يشرف على نظام التأمينات الاجتماعية ، نظرا لما يمثله من أهمية كبيرة بالنسبة لحياة الأفراد ، وللدور الخطير الذي يلعبه في تنفيذ السياسة الاجتماعية للدولة . وبهذا يختلف عن التأمين الخاص ، وكذلك عن نظم التأمين التي تديرها بعض الجماعات المهنية ، كالنقابات والجمعيات .

المبحث الثاني

مصادر قانون الضمان الاجتماعي

لقانون الضمان الاجتماعي مصادر متعددة ، فاحكامه تنوزع بين مصادر قانونية داخلية ومصادر دولية تقرر مستويات دولية للضمان الاجتماعي ، وسنستعرض في هذا البحث هذه المصادر تباعا : -

اولا المصادر الداخلية -

١ - الدستور : نظرا للاهمية الخاصة لبعض القواعد المتصلة بالامان الاجتماعي ، ولالارتباط الوثيق بين مجمل السياسة الاجتماعية للدولة والوسائل القانونية المحققة لهذا الامان ، فان بعض الدساتير تضمنت مبادئ اساسية تقرر حق المواطنين في هذا الامان ، وتلزم الدولة بكفالتة للأفراد . وقد اخذ الدستور المؤقت الصادر سنة ١٩٧٠ بهذا الاتجاه : فقرر في مادته العاشرة الواردة ضمن الباب الثاني الموسوم بـ (الاسس الاجتماعية والاقتصادية للجمهورية العراقية) ما يلي : -

التضامن الاجتماعي هو الاساس الاول للمجتمع ، ومضمونه ان يؤدي كل مواطن واجبه كاملا في المجتمع ، وان يكفل المجتمع للمواطن كامل حقوقه وحرياته .

وبهذا النص يكون الدستور قد جسد الاساس الايديولوجي الذي تقوم

(٧٨) عادل العلي : رسالته ص ١٣ .

عليه فكرة ضمان حق المواطن في الامان الاجتماعي ، هذا الحق الذي قرره صراحة في المادة الثانية والثلاثين من الدستور التي نصت على أن : -
تكفل الدولة توفير اوسع الضمانات الاجتماعية للمواطنين كافة ، في حالات المرض او العجز او البطالة او الشيخوخة .

وهذا النص رغم اهميته ، باعتباره مبدأً اساسياً يقره الدستور ، الا انه لا يصلح بحد ذاته للتطبيق ، وانما يعتبر بمثابة موجه للمشرع ، ولهذا فان تطبيقه العملي يتوقف على اصدار تشريعات تفصيلية تبين كيفية تنفيذ الدولة ما يقرره دستورها .

٢ - التشريع المادي : لقد دأبت الدول المختلفة منذ الربع الاخير من القرن الماضي ، على اصدار تشريعات تنظم الاحكام الخاصة بالوسائل القانونية التي تحقق الامان الاجتماعي للأفراد ، وقد اخذ المشرع العراقي بهذا الاسلوب اعتباراً من سنة ١٩٥٦ بالنسبة للعمال (٧٩) ، حين اصدر قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ ، واستمر على ذلك حيث اصدر عدة قوانين على النحو الذي فصلناه عند دراستنا للتطور التاريخي لتشريعات الضمان الاجتماعي في القطر ، حتى انتهينا الى القانون النافذ رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ وتمديلاته .

وتدخل ضمن التشريع المادي المنظم لاحكام الامان الاجتماعي : القرارات الصادرة عن مجلس قيادة الثورة، التي قررت احكاماً جديدة، او عدلت بعضاً من احكام القانون النافذ (٨٠) .

٣ - الانظمة والتعليمات : يكثر اللجوء الى اصدار الانظمة والتعليمات في اطار قانون الضمان الاجتماعي لاعتبارات هامة ، منها ان احكام هذا القانون تنظم احكاماً تعالج مسائل فنية بحتة ، يصعب تناولها في صلب القانون ، ولهذا يترك تنظيمها الى انظمة وتعليمات تتولى صياغتها احياناً اكثر من جهة فنية . ومنها ايضا ان معالجة بعض الجوانب المتصلة بالامان الاجتماعي بانظمة وتعليمات تعطي المرونة المطلوبة للاستجابة للتأثيرات والظروف المحيطة بتطبيقها ، لان تعديل هذه الانظمة والتعليمات ايسر من تعديل احكام القانون نفسه .

وحيث ان الانظمة والتعليمات تلي التشريع العادي في المرتبة ، لذا لا يمكن لاحكامها ان تخالف احكام القانون على أي وجه كانت هذه المخالفة .

٤ - القضاء والفقه : يقصد بالقضاء كمصدر من مصادر القانون عموماً، ومنه قانون الضمان الاجتماعي ، استنباط المبادئ والاحكام القانونية ، او

(٧٩) وقد سبق ذلك اصدار قوانين التقاعد الخاصة بالموظفين العموميين ، مدنيين ومصريين ، (٨٠) ومن ذلك مثلاً ، القرار الهام الصادر من مجلس قيادة الثورة برقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن شمول العمال العراقيين الذين يعملون في الخارج بفرع ضمان التقاعد المنصوص عليه في القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل .

استخلاصها من النصوص ، او انشاؤها ابتداء من قبل المحاكم ، والقضاء وفقا لهذا التصور يمارس دورا واضحا في (خلق) قواعد قانونية تكمل احكام التشريع ، ولهذا فهو مصدر هام من مصادر قانون الضمان الاجتماعي (٨١) .

اما الفقه كمصدر من مصادر القانون ، فيقصد به استنباط المبادئ والقواعد القانونية بالطرق العلمية من قبل الفقهاء ، ومعروف ان آراء الفقهاء ليست لها قوة الزامية بحد ذاتها . فهي لا تلزم المشرع ولا القاضي ، وان كانت تمارس عليهما تأثيرا من خلال ما تطرحه من تصورات علمية ، ولهذا فان الفقه ليس اكثر من مصدر تفسيري للقانون .

ثانيا / المصادر الدولية : -

حظي حق الفرد في الامان الاجتماعي باهتمام دولي في اعقاب الحرب العالمية الاولى ، حيث ظهر هذا الاهتمام واضحا في ديباجة الباب الثالث عشر من معاهدة فرساي ، الذي اصبح فيما بعد دستور منظمة العمل الدولية ، حيث جاء فيها : -

بما ان عصبة الأمم تهدف الى اقرار السلام العالمي ، وهو مالا يمكن تحقيقه الا على اساس من العدل الاجتماعي .

وبما انه يوجد من احوال العمال ما ينطوي على الحاق الظلم واليأس والحرمان بعدد كبير من الناس ، مما يولد سخطا يمرض السلام والوئام العالميين للخطر .

وبما ان هذه الحالة تستدعي تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة كتنظيم ساعات العمل ، وتحديد حد اقصى للعمل اليومي والاسبوعي ، وتنظيم عرض العمل ، والقضاء على البطالة ، وجعل الاجور ملائمة للمعيشة ، وحماية العمال من المرض ، وحماية الاطفال والنساء ، وحماية العمال ضد الاصابات والشيخوخة ، وحماية العمال الذين يشتغلون خارج بلادهم ... الخ) .

للاسباب المتقدمة ولغيرها ، مما ورد في الديباجة ، قرر هذا المؤتمر قيام منظمة العمل الدولية التي اولت الامان الاجتماعي ما يستحقه من عناية ، فناقشت الموضوعات المتصلة به خلال فترة ما بين الحربين في العديد من

(٨١) يمارس جانب من الفقه هذا التصور لدور القضاء في خلق القواعد القانونية ، ويرى ان دور القاضي لا يتجاوز تفسير وتطبيق نصوص القانون ، ولهذا فان القضاء وفقا لهذا المذهب لا يعتبر مصدرا من مصادر القانون . راجع للتفاصيل : المؤلفات العامة في اصول القانون .

وسرائرها ، واصدرت بشأنها العديد من الاتفاقيات والتوصيات (٨٢) ، فكان لهذه الاتفاقيات والتوصيات تأثيرها المباشر او غير المباشر على التشريعات الوطنية للامان الاجتماعي .

غير ان الاهتمام بالامان الاجتماعي للأفراد ، حظي باهتمام اكبر اثناء الحرب العالمية الثانية وبمدها ، تحت تأثير ازدياد الحاجة اليه في ظل ظروف تلك الحرب الطاحنة فكان موضع اهتمام العديد من الاعلانات الدولية التي اكدت على دور الدولة في الميدان الاقتصادي والاجتماعي ، مما ساعد على زيادة تدخلها في هذه الميادين ، وكان من نتيجة ذلك ازدياد الاهتمام بنظم التأمينات كوسيلة لتحقيق الامان الاجتماعي للأفراد .

لقد وردت الإشارة الى حق الفرد في الامان الاجتماعي في ميثاق حلف الاطلسي الذي وقع في اليوم الثاني عشر من آب سنة ١٩٤١ ، وكانت مسودة

(٨٢) فيما يلي كشف بالاتفاقيات الدولية التي اصدرتها منظمة العمل الدولية بشأن الامان الاجتماعي خلال فترة ما بين الحربين :

- الاتفاقية رقم ٢٤ في سنة ١٩٢٧ ، بشأن التأمين ضد المرض للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل .

- الاتفاقية رقم ٢٥ في سنة ١٩٧٢ بشأن التأمين ضد المرض في الزراعة .

- الاتفاقية رقم ٣٨ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري من العجز للأشخاص المشتغلين في المنشآت الصناعية والتجارية والمهن الحرة وخدم المنازل .

- الاتفاقية رقم ٢٦ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري ضد الشيخوخة للعاملين في المنشآت الزراعية .

- الاتفاقية رقم ٣٨ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري من العجز للأشخاص المشتغلين في المشروعات الصناعية والتجارية وفي المهن الحرة وخدم المنازل .

- الاتفاقية رقم ٣٨ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري من العجز للأشخاص المشتغلين في المشروعات الزراعية .

- الاتفاقية رقم ٣٩ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري ضد التمرل والتهيم للأشخاص المشتغلين في المشروعات الصناعية والتجارية والمهن الحرة وخدم المنازل .

- الاتفاقية رقم ٤٠ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري من التمرل والتهيم لعمال المشروعات الزراعية .

- الاتفاقية رقم ٤٨ في سنة ١٩٣٥ بشأن اقامة نظام دولي للمحافظة على حقوق المعجزة والشيخوخ والارامل والايتم في التأمين .

- الاتفاقية رقم ٥٦ في سنة ١٩٣٦ بشأن التأمين الصحي للبحارة .
اما التوصيات الدولية التي صدرت من المنظمة فهي :

- التوصية رقم ١٠ في سنة ١٩٢٠ بشأن تأمين البحارة ضد البطالة .

- التوصية رقم ١٧ في سنة ١٩٢١ بشأن التأمين الاجتماعي في الزراعة .

- التوصية رقم ٢٩ في سنة ١٩٢٧ بشأن المبادئ العامة للتأمين الصحي .

- التوصية رقم ٤٣ في سنة ١٩٣٣ بشأن تأمين المعجز والشيخوخة والخلف .

- التوصية رقم ٤٤ في سنة ١٩٣٤ بشأن التأمين ضد البطالة ومساعدات اخرى .

هذا الميثاق تحوي فقرة تطالب بالحياة الامنة للشعوب داخل حدودها . وقد الحق بالميثاق اثناء المناقشة نص جديد يؤكد صراحة على ان من عناصر الحياة الامنة ان يتمتع المواطنون بالحق في التامينات الاجتماعية من مخاطر الحياة ، فكان من نتيجة ذلك ان تمهدت الدول الموقعة على الميثاق ان (تبذل اقصى جهدها في سبيل ضمان افضل شروط للعمل والتامينات الاجتماعية) . وعلى هذا الاساس قرر البند السادس من الميثاق (ان الدول الموقعة ستعمل على تحقيق سلام يؤمن للشعوب حياتها داخل حدودها ، ويضمن لكل الناس ، في كل البلاد ، ان يعيشوا حياتهم بمنأى عن الخوف والعوز) . وقد اصدر مؤتمر العمل الدولي المنعقد في نيويورك من ٢٧ تشرين الاول ولغاية تشرين الثاني ١٩٤١ توصية تؤيد ما جاء في ميثاق حلف الاطلسي ، وتطالب باستخدام اجهزة وخبرة منظمة العمل الدولية من اجل وضع توصيات ميثاق حلف الاطلسي موضع التنفيذ ، والاستعداد لاعادة البناء بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ، مع مراعاة تحسين شروط العمل وتطوير الاسس التي يقوم عليها نظام التامينات الاجتماعية .

من ناحية اخرى فقد تبنى الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في العاشر من كانون الاول سنة ١٩٤٨ معالجة موضوع حق الانسان في الامان الاجتماعي : فالمادة الثانية والعشرون من الاعلان نصت على ان (كل شخص باعتباره عضوا في المجتمع ، له الحق في الامان الاجتماعي ، وله الحق في الحصول علم ، اشباع حقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اللازمة لكرامته وللنمو الحر لشخصيته ، بفضل الجهود الوطني والتعاون الدولي في حدود تنظيم موارد كل بلد) .

ونصت المادة الثالثة والعشرون من الاعلان على ان (لكل شخص الحق في العمل وفي الحماية ضد البطالة) .

بينما قررت المادة الخامسة والعشرون منه بان (لكل شخص الحق في مستوى معيشي كاف لتأمين صحته وحاجاته المادية ، وصحة وحاجات أسرته ، وخاصة تلك المتعلقة بالماكل والملبس والسكن والخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية الضرورية ، وله الحق في الامان في حالة البطالة والمرض والعجز والتمزل ، او في الحالات الاخرى التي يفقد فيها وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن ارادته) .

وبهذه النصوص يكون الاعلان العالمي لحقوق الانسان قد عالج على نحو تفصيلي موضوع حق الانسان في الامان الاقتصادي والاجتماعي .

وتحتل منظمة العمل الدولية مكانة ذات اهمية خاصة في اقرار مستويات دولية لحق الانسان في الامان الاجتماعي ، ويأتي في مقدمة هذه الجهود في فترة الحرب العالمية الثانية وبعدها ، البيان الصادر عن الدورة

السادسة والعشرين لمؤتمر العمل الدولي التي عقدت في فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية للفترة من العشرين من نيسان ولغاية العاشر من أيار سنة ١٩٤٤ ، والذي عرف باسم بيان فيلادلفيا ، وأضحى فيما بعد ميثاقا للمنظمة ، حيث وردت فيه العديد من التوصيات المتعلقة بحقوق الإنسان في الأمن الاقتصادي والاجتماعي .

ولقد أكد ميثاق فيلادلفيا على أن (جميع الناس ، مهما كانت عقائدهم ، أو أصلهم ، أو جنسهم ، لهم الحق في حياة مادية كريمة ، وفي حرية الفكر ، وذلك في ظل نظام يضمن لهم الأمن الاقتصادي . وعليه فإن (محاربة انعوز يجب أن تتم بكل قوة ونشاط ، وبواسطة التعاون الدولي المستمر المتناسق) .

وحتى يتحقق ذلك يدعو البيان ، كافة الدول الاعضاء في المنظمة الدولية الى اتباع سياسة اقتصادية واجتماعية من شأنها (ضمان العمالة الكاملة ، بما يضمن ارتفاع مستوى المعيشة ، والحفاظ على حد ادنى للاجور ، والتوسع في سياسة التأمينات الاجتماعية لضمان حد ادنى من الدخل لكل من تعرض لاحد المخاطر الاجتماعية ، واصبح في حاجة الى الحماية ، وكذلك وضع سياسة صحية عامة تضمن الرعاية للمرضى ، بغض النظر عن نشاطهم المهني ، مع كفالة رعاية خاصة للامومة والطفولة) . كما اصدرت المنظمة تباعا ، العديد من الموائيق الهامة بشأن الامان الاجتماعي ، نذكر منها على وجه الخصوص ، التوصية رقم ٦٧ بشأن ضمان الدخل الصادرة سنة ١٩٤٤ (٨٢) ، فقد وضعت هذه التوصية جملة قواعد عامة كمبادئ موجهة تضمنت ان تعمل أنظمة ضمان الدخل على سد الحاجة وتفاذي العوز بأن (تميد الى مستوى معقول الدخل الذي يفقد بسبب العجز عن العمل ، بما في ذلك الشيخوخة ، أو العجز عن الحصول على عمل مجز ، أو بسبب وفاة المعائل) . ولهذا الغرض قررت التوصية ان يلجأ في سد هذه الحاجة الى وسيلتين ، الاولى هي التأمين الاجتماعي الاجباري ، بحيث يكون من حق المؤمن عليهم الذين تتوافر فيهم الشروط المقررة ، نتيجة لما دفعوه من اشتراكات الى هيئة التأمين ، الحصول على اعانات تصرف لهم وفقا للفئات والاحوال التي يحددها القانون ، والثانية هي المساعدات الاجتماعية التي تغطي الحاجات التي لا يغطيها التأمين الاجتماعي الاجباري ، وذلك باعطاء

(٨٢) انظر ايضا التوصية رقم ٦٨ بشأن الدخل والرعاية الطبية للمرحين من الخدمة العسكرية والخدمات المائلة المتعلقة بالحرب في ٢٠ نيسان ١٩٤٤ ، والتوصية رقم ٦٩ بشأن الرعاية الطبية الصادرة في التاريخ ذاته . والفصل العاشر الخاص بالصحة والسكن والضمان الاجتماعي من التوصية رقم ٧٠ بشأن المستويات الدنيا للسياسة الاجتماعية في البلاد غير المستقلة .

بعض فئات الناس من المعوزين منحاً ذات قيمة معقولة ، وفقاً لما يقرره القانون .

وبعد ذلك ، اوردت هذه التوصية العديد من القواعد المنظمة للتأمين الاجتماعي الاجباري ، تناولت المخاطر التي يغطيها ، والاشخاص المؤمن عليهم ، والاشتراكات ، وإدارة هيئات التأمين الاجتماعي . كما اوردت قواعد منظمة لنظام المساعدة الاجتماعية من حيث حالات العوز التي يغطيها ، والاشخاص المنتفعون من النظام .

ولم تنقطع جهود منظمة العمل الدولية بعد هذه التوصية ، حتى تكملت جهودها باصدار الاتفاقية رقم ١٠٢ بشأن المستويات الدنيا للامان الاجتماعي، التي اقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة والثلاثين ، بتاريخ ٤ حزيران ١٩٥٢ ، ودخلت حيز التنفيذ في ٢٧ نيسان ١٩٥٥ (٨٤) ، وقد تضمنت هذه الاتفاقية تنظيمًا مفصلاً للمستويات الدولية بشأن المخاطر التالية : المرض ، البطالة ، الشيخوخة ، اصابات العمل ، الاعباء العائلية ، الامومة ، المعجز ، الوفاة (حقوق الخلف) ، وبينت الاشخاص المنتفعين من هذه المزايا ومقاديرها واوزاعها (٨٥) .

ولقد قررت الاتفاقية ، مراعاة منها للتباين في القدرات الاقتصادية للدول الاعضاء والتفاوت فيما بينها في مستويات ما حققته من تقدم في مجال التأمين الاجتماعي ، ان تلتزم كل دولة بتأمين ثلاثة مخاطر في الاقل من تلك التي نصت على تنظيمها ، على ان يكون من بينها بصورة الزامية احد المخاطر

(٨٤) كان المقترح على مؤتمر العمل الدولي ان يصدر اتفاقيتين ، احدهما تمثل الحد الأدنى للتأمينات الاجتماعية لتطبق في البلدان الاقل نمواً . والاخرى لتطبق في البلدان التي قطعت شوطاً كبيراً في التقدم الصناعي والتشريع الاجتماعي . الا ان المؤتمر واجه صعوبة في ذلك ، مما ادى الى اصدار اتفاقية واحدة تمثل المستويات الدنيا للتأمينات الاجتماعية ، هي التي اشرنا اليها في المتن ، وقد صيغت في نصوصها بقدر كبير من الرونة بحيث تتناسب وقدرات جميع الدول الاعضاء .

(٨٥) لم تتوقف المنظمة من بذل جهودها في تطوير مستويات التأمينات الاجتماعية بعد صدور هذه الاتفاقية ، حيث اصدرت اتفاقيات اخرى ، منها على سبيل المثال : الاتفاقية ١١٧ بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الامان الاجتماعي ، والاتفاقية رقم ١٢٨ بشأن تأمين المعجز والشيخوخة والوفاة ، والاتفاقية رقم ١٣٠ بشأن العلاج الطبي ونموذج المرض ، والتوصيات ١٢١ بشأن المزايا في حالة اصابة العمل ، و ١٣١ بشأن معاشات المعجز والشيخوخة والوفاة و ١٣٤ بشأن علاج الطبي ومزايا المرض ، و ١٤٢ بشأن وقاية البحارة من اصابات العمل .

خاتمة : البطانة او الشيوخوخة او اصابة العمل او العجز (٨٦) .
ولقد ساهمت الاتفاقيات والتوصيات الدولية في تطوير مستويات الامان
اجتماعي الدولية ، الا ان الاتفاقيات لا تعتبر ملزمة الا بعد المصادقة عليها
من قبل السلطة التشريعية ، غير انه لا بد من الاشارة الى ان هذه الاتفاقيات
- ن لها اثر غير مباشر على تشريعات الدول التي لم تصادق عليها ، حيث اقتبست
هذه الدول من المواثيق الدولية الاحكام التي تناسب ظروفها الاقتصادية
سياسية والاجتماعية .

وفي اطار المواثيق الدولية التي اهتمت بالتأمينات الاجتماعية على
مستوى الاقليمي نشر الى القانون الاوربي للتأمينات الاجتماعية ، الذي
مره المجلس الاوربي ، بانيا اسسه على المستويات المقررة في الاتفاقية الدولية
رقم ١٠٢ . مع تطويرها بما يتوافق مع المستوى الاقتصادي والاجتماعي
الذي بلغته الدول الاوربية الاعضاء في المجلس . وقد اقرت هذه الاتفاقية
الاوربية من قبل الدول الاعضاء في السادس عشر من نيسان سنة ١٩٦٤ .

وفي هذا الاطار ايضا نشر الى الاتفاقية العربية للمستويات الاساسية
لتأمينات الاجتماعية ، التي اقرها مؤتمر العمل العربي في ٢٧/٣/١٩٧١ (٨٧) ،
وقد نصت المادة الثانية من هذه الاتفاقية على ان يتضمن تشريع التأمينات
لاجتماعية احكاما تضمن دخلا معقولا ورعاية ملائمة للمؤمن عليهم في حالة
تعرضهم لحالة او اكثر من الحالات التي ينص عليها التشريع .

وقد اوجبت الاتفاقية ان تشمل نظم التأمينات الاجتماعية جميع
المشتغلين لدى الغير باجر ، على انها اجازت ان تستثنى من الشمول بعض
انفئات في المراحل الاولى من تطبيق التأمين (٨٨) . على انه يجب عدم التفرقة
في التغطية بين الوطنيين والمواطنين العرب دون قيد ، وبين الوطنيين
والاجانب بشرط المعاملة بالمثل (٨٩) .

وحددت المادة السابعة من الاتفاقية المخاطر التي يغطيها التأمين بما
يلي : اصابات العمل (بما فيها امراض المهنة) ، المرض ، الامومة ، العجز ،
انشيوخوخة ، الوفاة البطالة ، المنافع العائلية ، وحددت تفصيلا مستويات
التأمين في هذه الحالات . غير ان المادة السابعة من الاتفاقية قضت بوجوب
ان يشمل التشريع الوطني ، التأمين ضد اثنين على الاقل من المخاطر المذكورة

(٨٦) المادة الثانية من الاتفاقية ١٠٢ .

(٨٧) صادق العراق على الاتفاقية بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٦ ، الوقائع العراقية ، العدد

٢٥٢٣ في ١٢/٤/١٩٧٦ .

(٨٨) انظر المادتين الرابعة والخامسة من الاتفاقية .

(٨٩) المادة الخامسة من الاتفاقية .

في الاتفاقية ، وبهذا فهي تقرر مستوى ادنى من ذلك الذي تقرره الاتفاقية الدولية رقم ١٠٢ التي اوجبت ان يشمل التشريع - كما ذكرنا سابقا - التأمين ضد ثلاثة مخاطر من تلك التي حددتها ، في الاقل . وبهذا يبدو المستوى العربي في هذا المجال ادنى من المستوى الدولي ، بينما المفروض ان يكون العكس صحيحا ، لان المستويات العربية تسعى اصلا الى توحيد التشريع العربي ، ومع هذه المرونة - الففضاسة - في صياغة الاتفاقية ، فان عدد الاقطار العربية التي صادقت عليها حتى الان هي ستة هي كل من العراق والسودان وسوريا وفلسطين وليبيا ومصر .

المبحث الثالث

مكان قانون الضمان الاجتماعي بين فروع القانون

نشأت التأمينات الاجتماعية في الاصل في اطار قانون العمل ، اذ ظهرت ، كما بينا سابقا ، استجابة لضرورة حماية العمال من مخاطر العمل ، الا انها تطورت مع الزمن في اتجاهين :

الاول : توسع دائرة المخاطر التي يؤمن العمال ضدها .
والثاني : توسع نطاق شمولها من حيث الاشخاص . اذ انه في العديد من النظم المعاصرة تسري على بعض الاشخاص الذين لا يرتبطون بغيرهم بعلاقات عمل مأجورة (٩٠) ، وبهذا فقد استقلت القواعد القانونية الخاصة بهذا

(٩٠) نشر هنا الى ان الاتفاقية العربية للمستويات الاساسية للتأمينات الاجتماعية التي سبقت الإشارة اليها في البحث السابق ، قد نصت في مادتها الخامسة على ان ، تتمتع الاطراف المتعاقدة باتخاذ جميع الاجراءات بصورة تدريجية لتغطية الفئات الالية قدر الامكان :
- العاملين لحسابهم واصحاب الحرف والمهن الحرة .
- اصحاب الاعمال انفسهم .

ومن القوانين العربية التي مدت مظلة التأمينات الى فئات لا ترتبط بالغير بعلامة عمل مأجور ، القانون المصري ، حيث اصدر المشرع المصري القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥ المقرر لنظام التأمين على فئات الشعب العامل ، والذي حل محله القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ، والذي يقرر مد مظلة التأمينات لفئات القوى العاملة التي لم يشملها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذي ينظم احكام التأمينات للاشخاص الذين يرتبطون بالغير بعلاقة عمل مأجور .

كما اصدر ايضا القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٢ الذي حل محله القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ مقررًا سريان بعض احكام قانون التأمينات الاجتماعية على اصحاب الاعمال ، فيما يتعلق بمخاطر الشيخوخة والعجز والوفاء .

ويقرر القانون الكويتي مبدأ التأمين الاختياري لاصحاب العمل وذوي المهن الحرة .
انظر الباب الخامس من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ .

عدم تدريجيا عن قانون العمل - فاكتمب مع الزمن كيانا خاصا جمل من
دون الضمان الاجتماعي فرعاً من فروع القانون ، له ذاتيته المتميزة (٩١) .
واذا كان قانون الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر ، فرعاً من فروع
قانون ممتلكا بذلك خصائص مميزة انفصل بسببها عن قانون العمل ، فان
هذا الاستقلال يطرح علينا مسألة تحديد انتماء هذا الفرع الى اي من قسمي
قانون العام ام الخاص .

ولا جدال في ان تحديد هذا الانتماء ليس سهلاً . ذلك لان هذا التقسيم
نفدي الذي نشأ في احضان المجتمع الحر على نحو امكن القول معه ان لكل
من القانون العام والقانون الخاص دائرته الخاصة المتميزة على نحو لا يتشابهان
بها ، تعرض مع تزايد تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية
في الاهتزاز بسبب صعوبة نسبة كثير من فروع القانون نسبة مطلقة الى اي من
قسمين ، مما دعا البعض الى هجر هذا التقسيم باعتباره تقسيماً ولد في
احضان مجتمع معين ، فهو لذلك لا يصلح لمجتمع آخر يختلف عنه في بنيته
الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، ومن ثم في نظامه القانوني .

نقول هذا ابتداء للإشارة الى ان الخلاف قائم في الفقه بشأن نسبة قانون
ضمان الاجتماعي الى القانون العام او القانون الخاص . فالراي الغالب في
عقه يرى ان هذا الفرع ينتسب الى القانون العام ، ويستند في ذلك الى عدة
حجج منها ان نظام التأمينات الاجتماعية يديره مرفق عام يرتبط بالمتنفعين من
نظام على نحو يظهر فيه هذا المرفق كطرف في العلاقة القانونية باعتباره سلطة
دولة ، لها ان تستحصل المبالغ المستحقة لها بطريق الحجز الاداري ، كما ان
موظفيها ان يدخلوا محلات العمل بقصد التفتيش والاطلاع على السجلات
والمستندات ، ومنها ايضا ان نظام التأمينات الاجتماعية نظام اجباري ،
فيكون الدخول فيه بقوة القانون ، وتتحدد التزامات الاطراف وفقاً لاحكام
قانون ، ومنها ايضا ما يعقده البعض من مقارنة بين نظام التأمينات
الاجتماعية والنظم الضريبية ، باعتبار حصول مؤسسة الضمان الاجتماعي
على اشتراكات العمال واصحاب الاعمال من قبيل جباية الضرائب (٩٢) .
وينتقد الفقه اعتماد هذه الحجج للقول بان قانون الضمان الاجتماعي هو

(٩١) تجدر الإشارة هنا الى ان هذا الارتباط التاريخي بين قانون الضمان الاجتماعي وقانون
العمل هو السبب فيما يذهب اليه البعض بشأن اعتبار القانون الاول جزءاً من الثاني . انظر
دييرو ص ٢٢٦ .

(٩٢) راجع في ذلك ، دييرو ص ٢٢٦ - ٢٢٨ . الجمال ص ١٥٦ - ١٥٧ . محمد عبد الخالق
عمر ص ١١٤ - ١١٦ .

من فروع القانون العام ، حيث يرى البعض ان العلاقة بين صاحب العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي هي علاقة تعاقدية ، وان مجرد توافر وصف الاجبار على قيام هذه العلاقة لا يكفي لاعتبار قانون الضمان الاجتماعي من **القانون العام** . فهذا الاجبار لم يعد غريبا على المشرع في عصرنا هذا ، اذ انه يلجأ بدوافع مختلفة الى اقرار حالات (تعاقد اجباري) ، على ان المشرع لا يكتفي بذلك ، بل يحدد مضمون هذا التعاقد على نحو يلقي فيه دور ارادات الاطراف . وبهذا الخصوص فان نظام التأمينات الاجتماعية يشبه تماما التأمين الالزامي على السيارات الذي لا يمكن اعتباره على ان نحو من القانون العام (٩٢) .

كما ينكر الفقه محاولة التقريب بين قانون الضمان الاجتماعي وقوانين الضرائب فقانون الضمان الاجتماعي ليس نظاما للجباية فقط . وانما هو في الاساس نظام للتوزيع ، وتغليب صفة الجباية عليه ينطوي على محاولة لفقاده محتواه الجوهرية (٩٤) .

ولقد حاول البعض ازاء هذا ، ان ينسب قانون الضمان الاجتماعي الى قسم ثالث ادعى نشأته وظهوره ، اسماء القانون الاجتماعي (٩٥) غير ان هذا المذهب يواجه نقدا رئيسا يتمثل في ان القانون برسمه اجتماعي " بتختلف اقسامه وفروعه ، فلا يمكن ان يختص بهذه التسمية فرع او قسم دون سواه . لكل ما تقدم ، فاننا نشارك من يدعو الى لفظ التقسيم التقليدي للقانون الى عام وخاص ، الذي يقف من القانون عند حدود الشكل دون المضمون (٩٦) ، فعندنا ان هذا التقسيم لا جدوى منه علميا وعمليا ، مع ترجحنا للرأي الذي يعتبره من القانون العام على ذلك الذي يراه فرعاً من القانون الخاص .

المبحث الرابع

نطاق سريان قانون الضمان الاجتماعي

سريان القانون من حيث المكان : لم يحدد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ نطاق سريانه من حيث المكان بنص صريح ، الا انه يمكن استنتاج ذلك على نحو غير مباشر من بعض نصوصه . فلقد قررت المادة الثانية من هذا القانون انه (يهدف الى تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع افراد الطبقة العاملة في الجمهورية العراقية) ، ومنها يستفاد ان هذا القانون يسري على جميع ارجاء الجمهورية العراقية ، حيث لم يرد في القانون اي قيد يقيّد اطلاق هذا النص .

(٩٣) انظر للتفاصيل بشأن تكييف العلاقة بين صاحب العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي ، برهام محمد عطا الله ص ٨٣ - ٨٨ . قارن ايضا : الجمال ص ١٥٨ .

(٩٤) الجمال ص ١٥٨ .

(٩٥) عبد الخالق ممر ص ١١٥ .

(٩٦) الجمال ص ١٥٩ .

كما قررت المادة الثانية ان يطبق (على جميع المشمولين باحكام قانون العمل رقم ١٥١ / ١٩٧٠) ، وبالرجوع الى القانون الاخير ، نجد ان مادته السابعة تقضي بـريـان احكامه على جميع العمال في الجمهورية العراقية ، الا فيما يرد به نص قانوني خاص (١٧) . ومن هذا النص يستفاد ايضا ما سبق ان استنتجناه من النص السابق .

اذن ، فان النطاق المكاني لسريان قانون الضمان الاجتماعي هو جميع ارجاء القطر دون اي استثناء . اي كل اقليم الدولة (١٨) ، غير ان هذا القانون يتجاوز على وجه الاستثناء حدود الاقليم لتسري بعض احكامه على العمال العراقيين خارج القطر . ويتمثل الاستثناء المتقدم فيما قرره قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٢٩٦ الصادر في ١٧/٣/١٩٧٦ (١٩) ، حيث قضت مادته الاولى بشمول كل عراقي يعمل خارج العراق بفرع التقاعد المنصوص عليه في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ (١٠٠) .

ونصت المادة الثانية من القرار على ان يعين وزير العمل والشؤون الاجتماعية في بيانات يصدرها من وقت لآخر ، وتشر في الجريدة الرسمية ، وفي وسائل الاعلام الاخرى ، القطر الذي يشمل فيه العراقيون باحكام

(١٧) راجع بهذا الخصوص : الدكتور يوسف الياس . قانون العمل العراقي ج ١ علاقات العمل الفردية ، بغداد ١٩٨٠ ص ٥٠ - ٥٩ .

(١٨) نشير هنا الى ان قوانين الضمان الاجتماعي السابقة للقانون النافذ . لم تكن تسري على جميع ارجاء القطر . وانما على محافظات محددة منه هي : بغداد ، البصرة . الموصل ، كركوك ، الحلة ، انظر المادة الثالثة / ١ من نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ .

(١٩) الوقائع العراقية . العدد ٢٥٢٠ في ٢٩/٣/١٩٧٦ .

(١٠٠) وقد قيد القرار هذا الشمول بالشروط التالية :

١ - ان لا يتقاضى او يستحق راتباً تقاعدياً بموجب اي قانون من قوانين التقاعد او الضمان الاجتماعي العراقي .

ب - ان يكون حاصلاً على جواز سفر نافذ المفعول . او اي مستند رسمي يقوم مقامه . ومقيماً في القطر بموجب وثيقة الإقامة الاصلية التي مرت عليها سنة واحدة مستمرة على الأقل .

ج - ان لا يكون في قطر الذي يعمل فيه العراقي . قوانين للتقاعد والضمان الاجتماعي . يحصل بمقتضاها على راتب تقاعدي عند انتهاء خدمته بسبب العجز او الشيخوخة او الوفاة .

هذا القرار (١٠١) .

سريان القانون من حيث الزمان والأشخاص (١٠٢) : يعثور نصوص القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ بعض الاضطراب وعدم الوضوح فيما يتعلق بسريان احكامه من حيث الزمان والأشخاص .

فمن ناحية نجد أن الجملة الاولى من المادة الثالثة تقضي بأن (يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره ، الا فيما يرد به نص قانوني خاص) ، بينما قضت الفقرة (١) من المادة ذاتها بتطبيق احكامه اعتبارا من الاول من نيسان ١٩٧١ على العمال المشمولين بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي الملغي المرقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ ، وعلى غيرهم بمراحل متعاقبة على النحو الذي سيرد ذكره .

فاذا علمنا أن القانون صدر في ٩/٣/٩٧١ ، ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٢/٣/٩٧١ ، فإن صدر المادة الثالثة لا يتفق مع ما قرره الفقرة (١) منها ، ومن ناحية اخرى ، نجد أن المادة الثالثة ذاتها تقضي بأن (يطبق على جميع العمال المشمولين باحكام قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠) ، وعند مراجعة هذا القانون نجد أن مادته السابعة تقضي بسريان احكامه على جميع العمال في الجمهورية العراقية دون استثناء (١٠٣) ، كما قضت ايضا بأن كل عامل تشمله احكام قانون العمل ، يكون مشمولا حكما بقانون الضمان الاجتماعي (١٠٤) ، وحيث أن قانون العمل قد شمل باحكامه جميع العمال دون استثناء اعتبارا من ١/١/٩٧١ ، فإن ذلك يعني بالضرورة ان جميع هؤلاء العمال يعتبرون مشمولين بقانون الضمان الاجتماعي اعتبارا من هذا التاريخ ، وعليه فإن نص

(١٠١) وقد اصدر الوزير تنفيذا لهذا النص بيانه المرقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن خضوع العمال العراقيين في الكويت لاحكام قرار مجلس قيادة الثورة المذكور في النص ، كما اصدر بيانه المرقم (٢) لسنة ١٩٧٧ بشأن خضوع العمال العراقيين في المملكة العربية السعودية لاحكام هذا القرار .

وكان لقرار مجلس قيادة الثورة هذا تأثير على المستوى العربي ، حيث اخذ بمشعل احكامه المشرع المصري بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ بشأن التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج ، والمشرع الاردني الذي قرر في قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨ سريان احكامه على العمال الاردنيين خارج المملكة (م) من القانون) .

(١٠٢) المفروض ان نمالج السريان من حيث الزمان مستقلا عن السريان من حيث الأشخاص . الا ان نصوص القانون فرضت علينا معالجتهما معا . كما سيتبين للقارئ .

(١٠٣) ولقد اوضحت الاسباب الموجبة لقانون العمل هذا الحكم على نحو قاطع . لا يقبل الاجتهاد حيث ابانت انه قد روعي عند صياغة القانون صياغة نهائية (ان يكون القانون شاملا لجميع فئات العمال على السواء ، وانه لا يبقى عامل واحد في الجمهورية العراقية خارج حماية القانون والمجتمع) .

(١٠٤) وتفيد كلمة (حكما) معنى (قانونا او لزوما) . راجع د. صادق مهدي السعيد : تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل ، بغداد ١٩٧٥ - ١٩٧٦ ص ١٩٢ .

المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي لا يتلف مع هذا الحكم بتقريره سريان القانون على العمال على مراحل ، الا اذا اعتبرنا هذا الحكم معدلا للبند الثاني من المادة السابعة من قانون العمل ، وفي هذه الحالة سنواجه مشكلة تكييف حكم الفترة من نفاذ القانون في ١/١/٩٧١ ونفاذ قانون الضمان الاجتماعي اذ يكون بعض العمال قد شملوا باحكام قانون الضمان الاجتماعي في ١/١/٩٧١ ، واخرجوا من الشمول في ٣١/٣/٩٧١ تطبيقا لاحكام قانون الضمان الاجتماعي .

وابا كان الامر ، فقد قررت المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي ما يلي : -

اولا : قضت الفقرة (١) بأن يطبق القانون اعتبارا من اول شهر نيسان ١٩٧١ ، على جميع العمال المشمولين باحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ المعدل .

وبالرجوع الى القانون الاخير نجد ان مادته الثالثة كانت تقضي بأن تسري احكامه على جميع العاملين وكذلك المتدربين منهم . باستثناء الفئات التالية :
١ - العاملين لدى الحكومة ، في دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والبلديات والادارات المحلية ، وما شابهها من المؤسسات ، المشمولين بقوانين التقاعد ، وقانون التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية ، وكذلك الموظفين والخبراء الاجانب الذين تستخدمهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية ، بموجب عقود استخدام .

ب - العاملين لدى ازواجههم او آبائهم او ابنائهم او بناتهم .
ج - المستخدمين في الاعمال العرضية او الطارئة ، والاعمال المؤقتة او الموسمية الا فيما يرد به نص خاص .

د - الرعايا الاجانب المقيمين في العراق ، بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية او الدولية .

هـ - الرعايا الاجانب الذين يعملون لدى مؤسسات اجنبية يقع مركزها الرئيس خارج العراق ، والمشمولين بنظم التقاعد والضمان الاجتماعي في اوطانهم .

و - خدم المنازل ومن في حكمهم (١٠٥) .
ز - العاملين في الزراعة وتربية المواشي والغابات ، عدا المستخدمين منهم لدى الحكومة في دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمؤسسات التجارية والصناعية ، مع مراعاة الفقرة (١) بالنسبة للمستخدمين لدى الحكومة .
ح - الاشخاص الذين يشتغلون في بيوتهم لحساب صاحب العمل (١٠٦) .
ط - المستخدمين المشمولين بقوانين وانظمة تقاعدية خاصة ، تساهم الحكومة في تمويل صناديقها .

ومن ناحية اخرى ، فان تطبيق قانون الضمان الاجتماعي على عمال القطاع الخاص . كان يقتصر في تاريخ نفاذ القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، على عمال المشاريع التي تستخدم عشرين عاملا فاكثر (١٠٧) اما عمال المشاريع الاخرى في هذا القطاع فلم يكونوا خاضعين لاحكام قانون الضمان .

ثانيا : اما الفقرة (ب) ، فقد قضت بان يطبق القانون على بقية فئات العمال ، تباعا وعلى مراحل ، بمراسيم جمهورية تصدر بناء على اقتراح الوزير

(١٠٥) ويلاحظ بان القانون المصري رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ المدل للمادة الثانية من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد نص على سريان القانون على : « المشتغلين بالاممال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات » وقد صدر بهذا الشأن قرار وزير التأمينات رقم ١٢٩ لسنة ١٩٧٧ حيث نصت المادة الاولى منه على انه : « لا تسري احكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه على المشتغلين بالاممال المتعلقة بخدمة المنازل الخاصة الذين يتوالى في شأنهم الشرطان الاتيان » .

١ - ان يكون محل مزاوله العمل داخل منزل ممد للسكن الخاص .
٢ - ان يكون العمل الذي يمارسه يدويا لقضاء حاجات شخصية للمخدوم او ذويه .
يتضح مما تقدم بان خدم المنازل المستثنين من الخضوع للتأمينات هم من يقومون بالاممال اليدوية المتعلقة بالمعيشة والتي تؤدي داخل السكن ومن امثلة ذلك من يتولى تنظيف السكن او الطهي اما اذا كان الشخص يقوم بعمل ذهني ولو كان ذلك داخل السكن كالمدرس الخاص او امين المكتبة الخاصة فيخرج كل منهما من نطاق الاستثناء وكذلك اذا كان العامل يقوم باعمال ملابة غير متعلقة بالمعيشة كالمربية والاطفال والبستاني والسائق الخاص ، (انظر د. مصطفى الجمال ، الوسيط في التأمينات الاجتماعية ، الاسكندرية ١٩٨٤ ص ١٩٠) .

(١٠٦) لم يكن المشرع بحاجة الى ايراد هذا الاستثناء لان هؤلاء لا يعتبرون عمالا بالمضى القانوني لانفتقار ملاقتهم باصحاب العمل الى عنصر التبعية الذي يعتبر عنصرا جوهريا من عناصر عقد العمل .

(١٠٧) انظر المادة ١/٣ من نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ ، المدل بالنظام رقم (٦) لسنة ١٩٦٨ ، المنشور في الوقائع المرافقة ، العدد ١٥٤٥ في ١٤/٢/١٩٦٨ ، والذي اعتبر نافذا اعتبارا من ١/٩/١٩٦٨ .

وموافقة مجلس الادارة (١٠٨) ، ويجب في جميع الحالات ان يغطي التطبيق الفعلي لهذا القانون جميع العمال المشمولين باحكامه ، خلال مدة اقصاها خمس سنوات من تاريخ نفاذه .

وقد صدر تنفيذا لهذا النص مرسومان جمهوريان ، تقرر بموجبهما تباعا شمول عمال المشاريع التي تستخدم خمسة عشر عاملا فاكثرا (١٠٩) ، ثم عشرة (١١٠) عمال فاكثرا ثم صدر قرار مجلس قيادة الثورة بشمول عمال المشاريع التي تستخدم خمسة عمال فاكثرا باحكام قانون الضمان (١١١) اعتبارا من ١/٥/١٩٧٨ ، ولا يزال العمال الذين يعملون في مشاريع تستخدم اقل من خمسة عمال غير مشمولين باحكام قانون الضمان الاجتماعي .

والملاحظ ان المدة القصوى التي حددها القانون لشمول جميع العمال قد انتهت في ٩/٣/١٩٧٦ ، وهو تاريخ انقضاء خمس سنوات على نفاذ القانون استنادا الى نص المادة الثالثة التي قضت بأن يعمل بالقانون اعتبارا من تاريخ صدوره . وقد اضطرت مؤسسة الضمان الاجتماعي الى ان تستصدر قرارات من مجلس قيادة الثورة بتمديد هذه المدة ، لعدم تمكنها من تنفيذ حكم القانون بالشمول التام لجميع العمال حتى الان .

ثالثا / قضت الفقرة (ح) من المادة الثالثة بأن يجري العمل والتنسيق بين الوزارات والمؤسسة من جهة ، وبين بقية الوزارات ذات العلاقة في الدولة من اجل توحيد ودمج القوانين الخاصة بتقاعد مستخدمي دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية والقطاع الاشتراكي في هذا القانون ، خلال المدة المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة ، اي خلال خمس سنوات من تاريخ نفاذ قانون الضمان الاجتماعي المنتهية في ٩/٣/١٩٧٦ .

١٠٨١. يبدو ان في النص ارتباكا في الصياغة اذ لا يعقل ان يقدم الوزير اقتراحا الى مجلس الادارة طالبا موافقته عليه .

١٠٩١. المرسوم الجمهوري رقم ١٧٥ في ٢٧/٤/١٩٧١ ، وقد قضى بان ينفذ اعتبارا من ١/١٠/١٩٧١ .

١١٠١. المرسوم الجمهوري رقم ٢٧٤ لسنة ١٩٧٥ الذي اعتبر نافذا من ١/٥/١٩٧٥ .

١١١١. تقرر سريان القانون على اصحاب العمل الذين يستخدمون خمسة عمال فاكثرا بموجب المرسوم الجمهوري رقم ٩٩١ لسنة ١٩٧٨ ، وحيث ان صدور هذا المرسوم الفخر الى الشرعية ، لان قرار مجلس قيادة الثورة الرقم ٥٢١ الصادر في ٢٧/٤/١٩٧٧ ، القاضي بتمديد المدة المقررة في المادة الثالثة من القانون ، قرر ان يطبق احكام القانون على العمال غير المشمولين بناء على اقتراح وزير العمل ، ومصادقة مجلس قيادة الثورة ، لهذا اصدر مجلس قيادة الثورة قراره الرقم ١٦٢٤ في ٢٠/١٢/١٩٧٨ - الوقائع المراقبة ، العدد ٢٦٩١ في ٨/١/١٩٧٩ قرر فيه المصادقة على المرسوم واعتبار احكامه نافذة اعتبارا من التاريخ المحدد لتنفيذ المرسوم .

ولم تكن عبارات هذه الفقرة واضحة الدلالة على المقصود بـ (دمج) القوانين الخاصة بتقاعد مستخدمي دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية والقطاع الاشتراكي في هذا القانون ، اذ يحتمل تأويلها على ان المقصود هو توحيد هذه القوانين ، وقانون الضمان الاجتماعي معا في قانون واحد ، كما يحتمل تأويلها على ان المقصود بها هو تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ذاته على المستخدمين .

وعلى أية حال ، فان ايا من الاحتمالين لم يتحقق ، فقد انقضت المدة المنصوص عليها في الفقرة (ح) من المادة الثالثة دون ان يتحقق الدمج المنشود ، ثم اصدر مجلس قيادة الثورة قراره المرقم ٩١١ في ١٩/٨/١٩٧٦ الذي قضى بنقل المستخدمين الذين يحملون شهادة الدراسة الابتدائية فما فوق الى موظفين بضوابط معينة (١١٢) ، واعتبار المستخدمين الذين لا يحملون المؤهل الدراسي المذكور عمالا خاضعين لاحكام قانون العمل (١١٣) .

وبهذا الحكم يكون نص الفقرة (ح) من المادة الثالثة من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي قد اصبغ غير ذي اهمية ، لانه لم يعد في ملاك دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية من يحمل عنوان (مستخدم) .

كما ان احكام القرار رقم ٩١١ في ١٩/٨/١٩٧٦ ، تكون قد تأثرت بشكل مباشر باحكام قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٥٠ في ١٩/٣/١٩٨٧ القاضي بتحويل العمال الخاضعين لاحكام قانون العمل الذين يعملون في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي ، الى موظفين يخضعون في تقاعدهم لاحكام قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته (١١٤) .

سريان قانون الضمان الاجتماعي على الاشخاص في ضوء احكام قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٥٠ في ١٩/٣/١٩٨٧ :

تقرر بموجب قرار مجلس قيادة الثورة هذا ان يقتصر سريان احكام قانون العمل ، على عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني فقط ، وبهذا ضاقت دائرة سريان قانون العمل من حيث الاشخاص ، وتوسعت دائرة سريان احكام قانون

(١١٢) راجع الفقرتين ١ و ٢ من هذا القرار في الوقائع العراقية ، العدد ٢٥٤٧ في ١٩/٨/١٩٧٦ .

(١١٣) راجع للتفصيل : الدكتور يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني . منشورات دار التنقي للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٨٤ .

ص ٣١ - ٣٢ .

(١١٤) وبما لذلك يجب ان يسقط - في رأينا - حق الخيار الذي تقرر بموجب الفقرة (٤/ب) من قرار مجلس قيادة الثورة ٩١١ في ١٩/٨/١٩٧٦ الذي اعطي للمستخدم النقل الى عامل ، والذي بمقتضاه له ان يختار فيما يتعلق بطريقة حساب راتبه التقاعدي ، وفقا لاحكام التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، او لاحكام قانون التقاعد المدني . فمادام قد اصبغ مؤثرا ، فانه يخضع الى احكام القانون الاخير .

خدمة المدنية وقواعد وانظمة وقوانين الخدمة الخاصة ، نتيجة اعتبار
العمال الذين يعملون في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي موظفين ، ومن ثم
اخضاعهم في شؤون تقاعدهم لاحكام قانون التقاعد المدني كما ذكرنا .
ونتيجة لذلك يقتصر تطبيق احكام قانون الضمان الاجتماعي ، على
اولئك العمال الذين يخضعون لاحكام قانون العمل ، وهم الذين يعملون في
القطاع الخاص والتعاوني والمختلط .

وقد تفررت هذه النتيجة صراحة في قرار مجلس قيادة الثورة المرقم
١٥٠ لسنة ١٩٨٧ (١١٥) ، كما تأكدت بنص المادة الثالثة عشرة من قانون وزارة
العمل والشؤون الاجتماعية الجديد المرقم ٢٩ لسنة ١٩٨٧ التي حددت
اختصاص دائرة الضمان الاجتماعي في الوزارة بـ (تطبيق قانون التقاعد
والضمان الاجتماعي للعمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني) .

وعلى هذا الاساس فان قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١
المعدل ، يسري حالياً على العمال العاملين في القطاعات المذكورة . مع
ملاحظة حكم قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٦٣٤ في ١٢/٢/١٩٧٨ الذي
قضى بتطبيق احكام القانون على المشاريع التي تستخدم خمسة عمال
فاكثر ، مما يعني ان العمال الذين يعملون في مشاريع تستخدم اقل من هذا
العدد لازالوا غير مشمولين باحكام القانون .

اما القانون المصري فقد نصت المادة ٢/ب منه على سريان القانون على
العاملين الخاضعين لاحكام قانون العمل :

١١٥٠) فقد نصت المادة الخامسة من القرار على ما يلي :

١ - تسري قوانين وانظمة وصليحات التقاعد المطبقة على الموظفين في دوائر الدولة والقطاع
الاشتراكي ، على المشمولين باحكام هذا القرار من العاملين فيها ، في كل ما يتعلق
بشؤون تقاعدهم .

٢ - تتولى وزارة المالية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية اتخاذ الاجراءات اللازمة
لجلب المبالغ المترتبة عن اشتراكات الضمان الاجتماعي للمشمولين باحكام هذا
القرار لدى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، وفيدها ايرادا
للخزينة تعويضاً عن التوقيفات التقاعدية عن خدماتهم العمالية السابقة على
هذا القرار .

ومن ناحية اخرى قضت المادة السابعة من القرار بما يلي :

يقتصر سريان احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ على
عمال القطاع الخاص والمختلط والعاملين في القطاع التعاوني الى حين صدور ما يصل
محلله .

وليس فيما قرره هذا النص اي حكم جديد ، فاقصر سريان احكام قانون الضمان على
عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني تحصيل حاصل ، وكان يمكن الاكتفاء بنص المادة
الخامسة التي اخرجت عمال الدولة والقطاع الاشتراكي من نطاق الشمول بقانون الضمان .
اما استمرار خضوع من ذكروا في النص لاحكام قانون الضمان (الى حين صدور ما يصل
محلله) فبديهية لان القانون يظل نافذا الى ان يلغى بقانون اخر .

١ - على أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر وهذا الشرط لم يرد في قانون التأمينات الاجتماعية المصري السابق رقم ١٣ لسنة ١٩٦٤ .
في حين نجد بأن قانون العمل المصري يمنع تشغيل الأحداث الذين هم دون سن الثانية عشرة .

أما من بلغوا هذه السن فيجوز تشغيلهم فهؤلاء إذن مشمولون بقانون العمل وغير مشمولين بقانون التأمين الاجتماعي ، « وقد رأى المشرع في استثناء هذه الطائفة من التأمينات التخفيف على أصحاب العمل تشجيعا لهم على استخدام الصبية وتعليمهم المهن المختلفة بما يؤدي في النهاية الى رعاية الصالح العام » (١١٦) .

٢ - وإن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة وقد نصت المادة المذكورة على أن « يصدر وزير التأمينات قرارا بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة » .
وقد أصدر وزير التأمينات القرار رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦ وقد نص القرار في مادته الأولى على أن « تعتبر علاقة العمل منتظمة اذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل » .

ويرى الدكتور مصطفى الجمال بأن هذا القرار قد تم تعديله ضمنا بمقتضى قرار وزير التأمينات رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٨ حيث نصت المادة الثالثة من هذا القرار على سريانه على عمال الزراعة المؤقتين وعلى عمال التراجل وواضح أن عمل هذه الفئات يكون في أغلب الحالات داخلا في مهنة من يؤدي لحسابه وواضح أيضا أنه لو كان دخول العمل في مهنة من يؤدي لحسابه يجعل منه عملا منتظما - حتى ولو كان مؤقتا - لكانت هذه الفئات المذكورة في المادة الثالثة خاضعة لتأمينات العمال وليس للتأمين الشامل وينتهي السى القول بأن علاقة العمل تعتبر منتظمة في حالة واحدة هي حالة ما اذا كان العمل الذي يؤديه العامل يستغرق ستة أشهر وتعتبر غير منتظمة اذا كان يستغرق مدة أقل من ذلك (١١٧) .

(١١٦) د. مصطفى الجمال ، الوسيط في التأمينات الاجتماعية ، الاسكندرية ١٩٨٤ ص ١٨٢ .

(١١٧) د. مصطفى الجمال ، المرجع السابق ١٩٨٤ ص ١٨٥ .

الباب الثاني

النظام المالي للضمان الاجتماعي في العراق

تواجه نظم التأمينات الاجتماعية في مختلف البلدان ، معضلة تدبير الموارد المالية لمواجهة تكاليفها المتمثلة بالنفقات الادارية لاجهزة التأمين الاجتماعي من جهة والاعانات النقدية والعينية التي تقدمها للمستفيدين من جهة أخرى ، وتفرع هذه المسألة الى مشكلتين فئيتين : الاولى تتمثل في تحديد وسائل تمويل التأمينات الاجتماعية ، والثانية في كيفية تحقيق التوازن بين واردات نظام التأمينات الاجتماعية واعبائه المالية .

ويرتبط بهذه المسائل بشكل مباشر موضوع ادارة هذه النظم في تمويلها وادائها الفني ، وسنحاول هنا ان نلقي نظرة سريعة على هذه المسائل الثلاث ، مبتدئين بالادارة .

اولا / اساليب ادارة التأمينات الاجتماعية (١) : -

يقصد بادارة التأمينات الاجتماعية ، القيام بتنفيذ احكام الانظمة الخاصة بهذه التأمينات ، والمتضمنة على وجه الخصوص تدبير الاموال اللازمة لتمويل التأمينات واستثمار الاحتياطيات وصرف الاعانات النقدية وتقديم الخدمات العينية وجمع الاحصاءات والقيام بالدراسات ذات الصلة بتحقيق اهداف التأمين وتحسين مستوى اداء اجهزته .

والاساليب المعتمدة في ادارة التأمينات الاجتماعية متعددة ، الا ان اكثرها شيوعا نوعان من الادارة : الحكومية والنقابية

ويتمثل الاسلوب الاول بان تتولى الحكومة ادارة التأمينات الاجتماعية ، بواسطة مؤسسة عامة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة .

اما الاسلوب الثاني فيقوم على ان تتولى المنظمات النقابية ادارة التأمينات الاجتماعية وتعتبر هذه الادارة مستقلة عن الادارة الحكومية تبعا لاستقلال النقابات ذاتها عنها (٢) .

والاسلوب الاول هو الاكثر شيوعا ، حيث تبناه الدول الرأسمالية ، والكثير من الدول النامية ، بينما يعتمد الاسلوب الثاني في الدول الاشتراكية . والتأمينات الاجتماعية في العراق ، تدار ادارة حكومية ، حيث يتولى هذه الادارة مرفق عام ، كان يعرف باسم المؤسسة العامة للتقاعد والضمان

(١) عادل العلي : رسالته ص ٤٧ - ٤٨ .

(٢) يشكك البعض في هذه الاستقلالية في الادارة . الجمال ص ٥٢ . ونحن نميل الى هذا الرأي ، فهذه الادارة ليست الا ادارة واجهية ، مغفني ورامعا ادارة حكومية مسر مباشرة .

الاجتماعي ، الا ان هذه التسمية الفيت بقانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٧ ، وحلت محلها (دائرة الضمان الاجتماعي) (٣) . وينشأ في هذه الدائرة صندوق باسم (صندوق ضمان وتقاعد العمال) تكون له شخصية معنوية وذمة مالية واستقلال اداري (٤) .

الا ان هذه الادارة الحكومية المباشرة ، لا تهمل نهائيا اسهام النقابات في ادارة التأمينات الاجتماعية في القطر ، حيث تتحقق هذه المساهمة على مستوى التخطيط من خلال مشاركة التنظيم النقابي في مجلس الادارة الذي يقود المرفق العام الذي يتولى ادارة التأمينات الاجتماعية .

فطبقا لاحكام المادة الثامنة من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، كان مجلس ادارة المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال يتكون من وكيل وزارة العمل او من يقترحه الوزير رئيسا ، ورئيس المؤسسة مقررا ، وعضوية كل من رئيس المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني ، وممثلين عن وزارات الصحة والمالية والعمل والتخطيط ، وممثلين اثنين عن العمال يرشحهما الاتحاد العام لنقابات العمال ، وممثل عن اصحاب العمل ، وثلاثة اعضاء يعينهم رئيس الجمهورية .

اما مجلس ادارة صندوق ضمان وتقاعد العمال المنشأ بموجب قانون وزارة العمل الجديد الذي حل محل مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي فيتشكل على النحو التالي (٥) :

- ١ - وكيل وزارة العمل الذي ينسبه الوزير رئيسا
 - ب - المدير العام لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عضو ومقررا
 - ج - المدير العام لدائرة التقاعد
 - د - المدير العام لدائرة العمل
 - هـ - المدير العام لدائرة رعاية القاصرين (٦)
 - و - ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال
 - ز - ممثل عن الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية
 - العراقية
 - ح - ممثلين من ذوي الخبرة والاختصاص يختارهما الوزير
- وبهذا التشكيل فان المنظمات النقابية لكل من العمال واصحاب العمل ، تساهم في رسم سياسة التأمينات الاجتماعية من خلال مشاركة ممثليهما في مجلس ادارة صندوق الضمان .

(٣) المادة (١٣) من قانون الوزارة .

(٤) المادة (١٤) من قانون الوزارة .

(٥) المادة (١٥) من قانون الوزارة .

(٦) لا نجد مبررا مقننا لاشراكه في مجلس ادارة الصندوق . وكنا نفضل ابقاء على عضوية ممثلين من وزاتي المالية والتخطيط في المجلس .

نظريا / وسائل التمويل :

يقصد بالتمويل تدبير الموارد المالية لمواجهة تكاليف التأمينات الاجتماعية تمثلة في الإعانات النقدية والخدمات العينية التي تقدمها للمستفيدين من نظام ، وفي النفقات الادارية لادارة التأمينات الاجتماعية .
وتتعدد وسائل تمويل التأمينات الاجتماعية ، فهي تتمثل في الاشتراكات، ومساهمات الميزانية العامة والضرائب الخاصة وعوائد استثمار فائض أموال التأمينات .

وهذه الوسائل ليست على درجة واحدة من الاهمية فتحل الاشتراكات مركز الصدارة وتأتي بعدها مساهمات الميزانية العامة ثم الضرائب الخاصة .
اما الاستثمارات فهي وسيلة ثانوية ، لانها لا توجد الا بوجود الوسائل سابقة ، ومن ثم تحقيقها فائضا يمكن استثماره (٧) .

١ - التمويل عن طريق الاشتراكات : تقوم هذه الطريقة على ان يقوم المستفيدون من التأمينات الاجتماعية بتمويلها كلية ، او بتحمل العبء الاكبر من التمويل ، وذلك بدفع مبالغ معينة محسوبة بطريقة الاحتمالات تعرف بالاشتراكات .

ويبرز انصار هذه الطريقة مزاياها في انه من السهل اقناع المستفيدين بتحمل عبء الاشتراكات نظرا لانهم يشعرون بان هذه الاشتراكات ستعود عليهم بالنفع ، كما يؤكدون ان استقلال نظام التأمينات الاجتماعية في تمويل ميزانيته ذاتيا عن طريق الاشتراكات سيبعده عن مساوئ الارتباط بميزانية الدولة ، اذ ان هذا الارتباط يفقد نظام التأمينات الاجتماعية استقلاليتها ويجعله يتأثر بتأثيرا مباشرا بالاوضاع المالية لميزانية الدولة (٨) .

٢ - طريقة التمويل بواسطة الضرائب (مساهمة الميزانية العامة) :

وتتمثل هذه الطريقة بان تخصص الدولة جزءا من حصيلة الضرائب العامة لتمويل نظام التأمينات الاجتماعية ، فيتمكن جهاز التأمينات الاجتماعية بذلك من ان يفي بالتزاماته القانونية تجاه المستفيدين .

ويرى انصار هذه الطريقة ان الحكم مزاياها بساطتها الشديدة ، وابتعادها عن التعقيدات التي تزخر بها طريقة التمويل بالاشتراكات (٩) . ويضيفون الى ذلك ان هذه الطريقة تؤدي الى توزيع عبء التأمينات الاجتماعية توزيعا عادلا .

٣ - التمويل بالضرائب الخاصة : الضرائب الخاصة كوسيلة من وسائل تمويل التأمينات الاجتماعية ، هي ضرائب مباشرة تفرض على دخول الاشخاص، او ضرائب غير مباشرة تفرض على المبيعات من السلع او على اوجه اخرى ،

(٧) عادل العلي : رسالته ص ٧٣ .

(٨) بهرام محمد عطا الله ص ١٠٨ - ١٠٩ .

(٩) سنشير الى بعض هذه التعقيدات في موضع تال .

تخصص عوائدها لتمويل التأمينات الاجتماعية ، ولذلك فهي لا تختلط مع إيرادات الميزانية العامة .

ويرى انصار هذه الطريقة ان اهم مزاياها تتمثل في تأكيد فكرة ان المكلف بها لا يحصل على اعانة التأمين الاجتماعي بلا مقابل ، بل كحق له مقابل ما دفع من ضرائب خاصة . كما انها يمكن بها ان يغطي نظام التأمينات الاجتماعية جميع القطاعات بما فيها القطاع الزراعي الذي تستثنيه اغلب النظم التي تعتمد في تمويلها على اسلوب الاشتراكات (١٠) .

٤ - عوائد استثمار فائض التأمينات الاجتماعية : يترتب على اتباع اي نظام من نظم تمويل التأمينات الاجتماعية تحقق احتياطي يتوقف حجمه على نوع النظام المتبع في تحقيق التوازن الفني .

ففي نظام التمويل المرحلي (١١) ، تكون الغاية من الاحتياطي مواجهة حالات عدم الاستقرار في موازنة النظام ، ومن ثم يكون حجم الاحتياطي صغيرا ، ويعرف باسم (احتياطي الطوارئ) في حين يكون حجم الاحتياطي كبيرا في نظام التراكم المالي ويعرف باسم (الاحتياطي الاكتواري) ، ويعود كبر حجمه الى ان غاية هذا النظام تتمثل في تكوين احتياطي بغرض استثماره للحصول على عوائد هذا الاستثمار لتكون جزءا من موارد نظام التأمين الاجتماعي .

ومما تقدم يتبين لنا ان عوائد الاستثمار لا تحتل مكانة مهمة سوى في الانظمة التي تعتمد اسلوب التراكم المالي كوسيلة في تحقيق التوازن الفني ، ولهذا الاستثمار وسائله واساليبه ومشاكله المعقدة للغاية (١٢) .

مصادر تمويل الضمان الاجتماعي في العراق : -

حدد المادة الرابعة عشرة / اولا من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٧ مصادر تمويل صندوق ضمان وتقاعد العمال، فقضت بان تتكون موجودات هذا الصندوق (من اموال وإيرادات المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الملقاة) .

وبالرجوع الى المادة العشرين من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل ، نجد انها تنص على ان تتكون اموال وإيرادات

(١٠) عادل الطيبي ص ٢٠٠ .

(١١) سنين بعد قليل معنى نظام التمويل المرحلي ونظام التراكم المالي .

(١٢) راجع للتفاصيل رسالة الدكتور عادل الطيبي ص ٢٧٩ وما بعدها . ورسالة الماجستير المقدمة من

بند الفخوري حسن كتمان الموسومة ب (استثمار احتياطيات اموال التأمينات الاجتماعية

للعمال في العراق) المقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد بجامعة الموصل اب ١٩٧٩ .

المؤسسة من المصادر التالية : -

أ - الاموال المنقولة وغير المنقولة التي تمتلكها المؤسسة .

ب - عوائد استثمارات المؤسسة .

ج - رصيد التصفية النهائية لمؤسسة الاستثمارات العمالية الملقاة
باحكام هذا القانون .

والمقصود بهذا الرصيد مجموع الموجودات التي كانت تمتلكها مؤسسة
الاستثمارات العمالية التي ألغيت بالقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ . وكانت هذه
المؤسسة قد تأسست بموجب احكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٧ لتتولى
مهمة استثمار ١٠ ٪ من ارباح الشركات المشمولة بقانون تنظيم توزيع الارباح
في الشركات رقم ١٠١ لسنة ١٩٦٤ المعدل ، وهي النسبة التي كانت مؤسسة
الاستثمارات العمالية تتولى انفاقها على توفير الخدمات الاجتماعية ، فجاء
قانون الضمان الاجتماعي ملغيا ايادها رسمو كلالنهايتها الى مؤسسة الضمان الاجتماعي .
ومنظما فرعا خاصا في قانون الضمان باسم فرع ضمان الخدمات .

د - مكافآت نهاية الخدمة المستحقة للعمال لدى الادارات واصحاب
العمل عن مدة خدمتهم السابقة .

ذلك ان المادة (١٠٣ / ١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي اوجبت
على جميع الادارات واصحاب العمل المشمولين باحكام قانون العمل رقم (١)
لسنة ١٩٥٨ المعدل ، أن يدفعوا الى مؤسسة الضمان الاجتماعي المبالغ
المستحقة لعمالهم عن تعويض مكافأة نهاية الخدمة لغاية الحادي والثلاثين من
آذار سنة ١٩٧١ ، محسوبة وفقا لاحكام القانون المذكور ، او بموجب أنظمة
وعقود العمل الخاصة .

هـ - الاشتراكات التي تدفع وفق احكام هذا القانون .

و - إيرادات المؤسسة المتحققة وفقا لاحكام الفقرة (ب / ١) من المادة
(١٠٨) من هذا القانون .

والمقصود بهذه الإيرادات هو نصيب المؤسسة من نسبة الـ (٢٥ ٪)
من ارباح الشركات والمشاريع المشمولة باحكام القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٦٤ .
وقد نصت الفقرة (ب) من المادة (١٠٨) من القانون على أن يجري توزيع
هذه النسبة من الارباح الى حصص تتوزع على عدة جهات وفقا للنسب
التالية : -

١٤ ٪ من الارباح لمؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

٦ ٪ من الارباح للمؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني .

٣ ٪ من الارباح تخصص للاتحاد العام لنقابات العمال .

٢ ٪ من الارباح تخصص لمؤسسة الثقافة العمالية .

وقد ألغيت المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني بموجب قانون وزارة
العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٧ ، وانشئت بدلا عنها ،

دائرة العمل والتدريب المهني ، ولم ترد في هذا القانون اشارة الى النسبة من الارباح المخصصة لهذه المؤسسة الملفة ، وكيفية التصرف فيها .

كما الفيت مؤسسة الثقافة العمالية بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٣٢ الصادر بتاريخ ١/٢٨/٩٨٤ ، حيث تقرر بموجبه ان تتحول الى معهد للثقافة العمالية يرتبط بالاتحاد العام لنقابات العمال ، وقد قضت الفقرة الثانية من هذا القرار بأن (تؤول ايرادات المؤسسة والودائع الثابتة لها الى وزارة المالية ، ويتحمل الاتحاد العام لنقابات العمال نفقات المؤسسة بعد ربطها بالاتحاد) . ومؤدي هذا ان حصة المؤسسة الملفة من الارباح البالغة (٢ ٪) آلت الى وزارة المالية .

من العرض المتقدم يتضح ان جملة التعديلات التي اشرنا اليها تقتضي اعادة نظر جذرية في طريقة توزيع نسبة الـ ٢٥ ٪ من الارباح .

ز - مساهمة الخزينة العامة في موارد المؤسسة ، وتحدد هذه المساهمة بما ترصده وزارة المالية في الميزانية السنوية العامة ، على ان لا تزيد على (٣٠ ٪) من الاشتراكات المدفوعة الى المؤسسة خلال السنة المالية السابقة .

وقد الفيت هذه المساهمة ، بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٦٦٩ بتاريخ ١٢/٦/٩٨٣ ، الذي قضى بحذف الفقرة (ز) من المادة العشرين من القانون ، على ان يعمل بحكم الالفاء اعتبارا من ١/١/٩٨٣ .

ح - الاموال والموارد المختلفة التي توهب او تمنح للمؤسسة ، ويقرر مجلس الادارة قبولها .

ط - مبالغ الغرامات التي تستوفيها المؤسسة ، او التي يحكم بها اداريا او قضائيا في جميع منازعات الضمان ، وفقا لاحكام هذا القانون ، وفوائد الديون والاشتراكات المتراكمة او المتأخرة .

ي - اية موارد اخرى تستحق للمؤسسة وفقا لاحكام هذا القانون ، او القوانين الاخرى .

من هذا العرض نستطيع ان نستخلص ان مصادر تمويل صندوق تقاعد وضمان العمال المنشأ بموجب قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢٩ لسنة ٩٨٧ ، تتكون مما يلي : -

١ - الموجودات النقدية والعينية التي آلت اليه من المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الملفة .

٢ - مصادر تمويل دورية تتحدد اساسا بما يلي :

١ - الاشتراكات التي يلتزم بدفعها العمال واصحاب العمل .

ب - حصة الصندوق من الارباح وفقا لاحكام القانون رقم ١٠١

لسنة ٩٦٤ والبالغة ١٤ ٪ من الارباح .

ج - عائد استثمار فائض اموال الصندوق .
د - الفرامات القضائية التي تفرض على المخالفين لاحكام قانون الضمان والفوائد التأخيرية المترتبة على اصحاب العمل الذين يتأخرون عن تادية الاشتراكات .

اساليب تحقيق التوازن الفني لنظم التأمين الاجتماعي : يقوم نظام تأمينات الاجتماعية بجمع الاموال من خلال مصادر التمويل المختلفة التي نرنا اليها فيما تقدم ، ثم الوفاء بالتزاماته القانونية تجاه المستفيدين ، وذلك بدفع الاعانات النقدية او تقديم الخدمات اليهم . ويتطلب نجاح نظام التأمينات الاجتماعية في هذه المهمة ان يحقق هذا النظام توازنا ماليا بين ايراداته وبعقاته ، ولهذا الغرض تتبع نظم التأمينات الاجتماعية احد اسلوبين ، تمويل المرحلي او التراكم المالي .

ويقوم اسلوب التمويل المرحلي على تحقيق التوازن بين موارد النظام لفترة زمنية معينة ، غالبا ما تكون سنة واحدة ، وبين ما يدفع خلال هذه الفترة الى المستفيدين من مستحقات ، في حين يقوم اسلوب التراكم المالي (١٢) على اساس ايجاد التوازن بين موارد النظام والتزاماته الحالية والمستقبلية ، ومن ثم فان هذا النظام يستلزم تحقيق احتياطي اكتواري يحاسب باستخدام قواعد الاحتمالات ومعدلات الوفاة والحياة ، ومعدلات سعر الفائدة ، بحيث كفي هذه الاحتياطيات لدفع مستحقات المؤمن عليهم حين تبدأ الفترة التي يتوقفون فيها عن اداء الاشتراكات (١٤) . ويتميز الاسلوب الاول ببساطته ، وابتعاده عن الكثير من المشكلات والتعقيدات التي يثيرها الاسلوب الثاني ، واهمها صعوبة ادارة واستثمار الاحتياطي ، وتعرض قيمة النقد الى النقصان المستمر بسبب انخفاض القوة الشرائية للمبالغ المدخرة ، في مقابل زيادة الالتزامات المالية لهيئات التأمينات الاجتماعية (١٥) .

وقد اخذ قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ بنظام التراكم المالي ، ويتبين ذلك من نصوص عديدة في القانون . فقد اوجب القانون في المادة ٢٢ / ١ ان تجري المؤسسة فحصا اكتواليا عاما عن مركزها المالي كل ثلاث سنوات في الاقل . كما اوجبت المادة ٢٣ ان يكون لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي

(١٣) المقصود هنا التراكم الجماعي ، وليس الفردي ، والاول يحقق التوازن بين ناتج اشتراك مجموعة متناسقة من المشتركين من حيث الاخطار التي يتعرضون لها ، وبين ما يستحق لهم ، في حين انه في الثاني يحقق التوازن بين ما يحصل من المشترك الفرد وما يدفع له ، ولذلك يكون لكل المشتركين حساب واحد في التراكم الجماعي ، في حين يفرد لكل مشترك في التراكم الفردي حساب منفرد .

(١٤) ويرجع اصل هذا النظام الى التأمين الخاص ، حيث تقوم شركات التأمين بتكوين هذا الاحتياطي واستثماره فحشا لمركزها المالي من الانهيار .

(١٥) راجع للتفاصيل ديبورو ص ١٧٨ وما بعدها .

(امواله واحتياطياته وموارده الخاصة) . وبينت المادة ٢٤ كيفية توزيع اموال وايرادات المؤسسة على فروع الضمان الاربعة ، حيث قضت بتخصيص ٧٠٪ من هذه الموارد كاحتياطي مالي عام لفروع ضمان التقاعد و ١٠٪ تخصص بمشابة احتياطي مالي عام لكل فرع من فروع الضمان الثلاثة الاخرى .

وقد ادى اتباع هذا النظام الى تراكم فائض من الاموال ، فشلت مؤسسة الضمان الاجتماعي في استثماره على النحو الذي يجعل عوائد الاستثمار مصدرا من مصادر تمويل ميزانية الضمان الاجتماعي ، نتيجة افتقار المؤسسة الى خطة استثمار علمية ودقيقة (١٦) ، كما تعرضت قيمة الاحتياطي الى الانخفاض المستمر بسبب انخفاض القوة الشرائية للنقود (١٧) . ولهذا فاننا ندعو المشرع الى التخلي عن هذا النظام بعد ان ثبت عدم صلاحيته ، كما اننا نرى من جهة اخرى ، ان مثل هذا النظام قد يلائم مجتمعا راسماليا تحقق فيه فكرة الامان الاجتماعي باتباع نظم التأمين التقليدية ، غير انه لا يصلح في مجتمع اشتراكي تقوم فيه فكرة الامان هذه على التزام المجتمع بضمان حق العيش لكل مواطن ، اما عن طريق العمل اذا كان قادرا عليه ، او عن طريق الضمان الاجتماعي في حالات فقدان القدرة على العمل على نحو دائم او مؤقت . وبهذا يكون تحقيق الامان الاجتماعي للأفراد احد التزامات الدولة تجاه مواطنيها ، فيكون تمويله عن طريق الميزانية العامة ، ويتحقق توازنه الفني على اساس مرحلي .

دراسة الاشتراكات : احطنا فيما تقدم بأوليات عن النظام المالي للتأمين الاجتماعي ، ودراسة هذا النظام لا تدخل في العادة ضمن الدراسات القانونية ، ولهذا فاننا لن ندخل في دراسته تفصيلا من جميع جوانبه ، وانما سنقتصر في دراستنا على تفصيل احد مصادر التمويل وهو الاشتراكات ، لان هذا المصدر يخضع في تنظيمه للعديد من الاحكام القانونية التي تتعلق بتحديد مقداره وحالات استحقاقه واسلوب تأديته ، وسندرس هذه الموضوعات في فصلين : نخصص الاول لتحديد مقدار الاشتراكات وحالات وجوب دفعها ، ونخصص الثاني لدراسة اسلوب تأدية الاشتراكات ، ومسؤولية اصحاب العمل القانونية عن أدائها .

(١٦) د. عادل العلي : رسالته ص ٧٠٢ .

(١٧) انظر رسالة مبد الفسور حسن كتمان ، الجدول المنشور على ص ٨٦ .

ويقوم الرأي الاول على انه مادام الاشتراك مبلغا مخصصا من الاجر ، فان
الاجر الحقيقي للعامل يتكون من الاجر الذي يحصل عليه العامل من الجهة
التي تستخدمه بعد خصم الاشتراك ، ومن المزايا والخدمات التي تقدمها اليه
مؤسسة التأمين الاجتماعي في الاحوال المقررة قانونا ، بسبب دفعه الاشتراك .
وعليه يرى اصحاب هذا الرأي ان الاشتراك ماهو الا اجر مؤجل ، لا يدفع
الى العامل في الموعد الدوري للوفاء بالاجور ، وانما يؤجل الوفاء به لحين قيام
حد اسباب استحقاق المعونة او الخدمة من مؤسسة الضمان الاجتماعي .
ويرد على هذا الرأي بعدة حجج اهمها ، ان مصدر الحق في الاعانة التي
تقدمها مؤسسة الضمان الاجتماعي الى العامل المضمون ليس عقد العمل وانما
تكون الضمان الاجتماعي ، وان العامل في بعض الحالات قد يحصل على
اعانة دون ان يكون قد دفع عنها حتى اشتراك واحد . كما ان العامل يمكن
ان يحصل على اعانات تزيد كثيرا عما دفعه من اشتراكات ، مما يحول دون
مكان اعتبار هذه الاعانات اجرا مؤجلا مادامت لا تتناسب في مقدارها مع
الاشتراكات المدفوعة .

ويضيف الاستاذ ديبيرو الى ذلك ، انه من المستقر ان الاشتراكات التي
يدفعها اصحاب العمل عن عمالهم لا تحتسب ضمن اجر العامل الذي تقدر
على اساسه مزايا الضمان الاجتماعي التي يستحقها (٢١) . فلو كان الاشتراك
مدفوع من قبل صاحب العمل جزءا من الاجر المستحق للعامل ، اجل
وفاء به الى موعد لاحق ، لكان من الواجب ان يحتسب هذا الاشتراك ضمن
الاجر الكلي للعامل ، وان تحتسب استحقاقات العامل القانونية على اساس
هذا الاجر .

اما الرأي الثاني فيرى ان الاشتراك ضريبة ، وهو لا يختلف عن الضرائب
الآخرى الا في بعض الجزئيات التي لا تلمس للجوهر (٢٢) . فالاشتراك وفقا لهذا
الرأي ضريبة الزامية لتمويل نفقة عامة . ويعتبر القائلون بهذا الرأي اشتراكات
تعمل من الضرائب المباشرة ، في حين يعتبرون اشتراكات اصحاب الاعمال
ضرائب غير مباشرة .

(٢١) ديبيرو ص ٨٢٢ .

(٢٢) ويستند البعض الى الاختلافات الجزئية بين الاشتراك والضريبة فيعتبر الاشتراك شبه
ضريبة ، راجع في مناقشة هذا الرأي تفصيلة . الدكتور عادل الملي ، رسالته ص ٨١-٨٢ .

الفصل الاول

تحديد مقدار الاشتراك وحالات وجوبه

لفرض دراسة موضوع تحديد مقدار الاشتراك ، لابد اولاً من تعريف الاشتراك وبيان طبيعته القانونية. ومن ثم دراسة كيفية تحديد مقدار الاشتراك والاسس التي تعتمد في تقديره ، ثم بيان الحالات التي يكون اداء الاشتراك فيها واجباً ، والحالات التي يعفى فيها المؤمن عليهم من دفع الاشتراك .
وسندرس الموضوعات المتقدمة في مبحثين ، تخصص الاول لتعريف الاشتراك وتحديد مقداره ، والثاني لحالات وجوبه والاعفاء منه .

المبحث الاول

تعريف الاشتراك واسس تحديد مقداره

الفرع الاول

تعريف الاشتراك وطبيعته القانونية

يقصد بالاشتراك : اقتطاع نقدي اجباري يتحمله الممول يدفعه مساهمة منه في تمويل التأمينات الاجتماعية (١٨) .

وقد عرفته المادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي بأنه : المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون لقاء اي من الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقاً لاحكام هذا القانون .

والجهات التي عنها النص المتقدم هي العمال واصحاب العمل حيث يأخذ القانون العراقي بمبدأ فرض الاشتراك الاجباري على طرفي علاقة العمل .
الا انه لابد من ملاحظة هامة ، هي أن القانون لا يلزم العمال الا بالمساهمة في تمويل التقاعد ، في حين يلزم الادارات واصحاب العمل بتمويل ضمان جميع المخاطر المقررة في القانون (١٩) .

وقد اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية للاشتراك الى عدة آراء ، اهمها رأي يرى ان الاشتراك اجر ، ورأي يرى انه ضريبة (٢٠) .

(١٨) عادل العلي ص ٧٩ .

(١٩) انظر المادة ٢٧ من القانون .

(٢٠) راجع في مناقشة هذه الآراء : ديبورو ص ٨٢٢ وما بعدها . عادل العلي ص ٧٩ وما بعدها .

عبد الخالق عمر ، الجزء الثاني من مقالته ص ٢٨٢ .

الفرع الثاني

اسس تحديد مقدار الاشتراك

الاساليب المختلفة في تحديد مقدار الاشتراك (٢٢) تختلف نظم التأمينات الاجتماعية في اساليب تحديد مقدار الاشتراك . واهم هذه الاساليب :

١ - نظام الاشتراك موحد القيمة : ويقوم هذا النظام على تحديد مقدار الاشتراك بمبلغ نقدي ثابت وموحد لكل الأشخاص الخاضعين للنظام ، بصرف النظر عن مقدار دخولهم او اية مزايا او اختلافات اخرى وليست لهذا الاسلوب من ميزة ترجحه على غيره سوى بساطته ، ولهذا فان الاخذ به لا يحتاج الى جهاز فني متخصص ذي خبرة ، كما انه لا يثير في التطبيق ما تثيره الاساليب الاخرى الاكثر تعقيدا من مشكلات ، بشأن تحديد مقدار الاشتراك الواجب دفعه في كل حالة .

غير ان هذا الاسلوب ينطوي على عيوب جوهرية ، اهمها اغفاله مبدأ العدالة في توزيع عبء تمويل التأمين الاجتماعي ، وعدم مراعاته لمبدأ القدرة على الدفع .

٢ - نظام الاشتراك وفقا لمقدار الاجر : ويقوم هذا النظام على اساس اعتبار الاجر او الدخل وعاء للاشتراك ، ومن ثم تحديد مقدار الاشتراك اما على اساس نسبة مئوية موحدة لكل المشمولين بالقانون ، او على اساس نسبة لصاعدية بحيث تزيد نسبة الاشتراك تبعا لتزايد مقدار الاجر .

وتشترك الطريقتان في عيب اساسي ، وهو انهما تثيران مشكلة تحديد الاجر الذي يتخذ وعاء لتحديد الاشتراك ، وذلك لان النظام الاجري المعاصر بالغ التعقيد لاسباب عديدة ، ويتيح هذا التعقيد الفرصة لاصحاب العمل للتلاعب والتهرب من دفع الاشتراك على اساس الاجر الحقيقي .

كما ان طريقة تحديد الاشتراك على اساس نسبة موحدة من الاجر ، تشترك مع نظام الاشتراك موحد القيمة في عيب جوهري هو عدم مراعاتها لمبدأ العدالة في توزيع الاعباء ، ومبدأ القدرة على الدفع .

غير ان طريقة احتساب الاشتراك على اساس نسبة تصاعدية ، تتخلص من هذا العيب ، فهي تحقق العدالة لانها تضع مبدأ القدرة على الدفع في اعتبارها فتزيد العبء المالي على الاشخاص الاكثر قدرة على الدفع .

٣ - نظام الاشتراكات على اساس المخاطر : يقوم هذا النظام على اساس تحديد مقدار الاشتراك تبعا لاجمالي المخاطر التي يتعرض لها الافراد المشمولون

(٢٢) راجع في هذه الاساليب : عادل المني رسالته من ١٠٤ - ١٢٢ .

بالنظام ، بحيث يتناسب مقدار الاشتراك مع درجة تعرض كل المؤمن عليهم ،
أو كل فئة من الفئات المؤمن عليها للخطر المؤمن ضده .

ويتشابه هذا النظام مع سابقه في أن كلا منهما يفرض الاشتراك تبعاً
لمقدار الأجر ، إلا أن النظام الأخير يتميز بأنه يدخل عنصر الخطر ومدى تحققه
كعنصر هام في تحديد نسبة الاشتراك .

تحديد مقدار الاشتراك في القانون العراقي : اختلفت النظم التي اتبعها
المشرع العراقي في تحديد مقدار الاشتراك في قوانين الضمان الاجتماعي
الاربعة التي صدرت في القطر .

فقد اعتمد المشرع في القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ نظام الاشتراك موحد
(القيمة) حيث ألزم هذا القانون العامل بأن يدفع اشتراكاً يومياً مقداره (١٠)
فلوس عن كل يوم عمل ، بينما ألزم صاحب العمل بأن يدفع اشتراكاً عن
العامل مقداره (١٥) فلوساً عن كل يوم عمل ، أي كان مقدار أجر العامل .
وبهذا أخذ المشرع بالصورة التقليدية لهذا النظام بكل ما فيه من مساوئ .

وأخذ المشرع في القانونين ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ و ١١٢ لسنة ١٩٦٩ بأسلوب
خط فيه بين الاشتراك موحد القيمة والاشتراك وفقاً لمقدار الأجر وقد تمثل
ذلك بأن قسم المشرع العمال إلى خمسة أصناف حسب مقدار أجورهم ، وحدد
لكل صنف من الأصناف اشتراكاً موحد القيمة بالنسبة لكل من العامل وصاحب
العمل ، وإذا كانت لهذه الطريقة ميزة عن الطريقة التي اعتمدها المشرع في
القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ ، فهي تميزها النسبي في مقداره الاشتراك
وفقاً لمقدار الأجر . إلا أنها ظلت محتفظة بعيوب كل من الاشتراك موحد
القيمة والاشتراك على أساس مقدار الأجر التي سبق أن أشرنا إليها .

وقد عدل المشرع عن هذه الطريقة في القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، حيث
اعتمد أسلوب تحديد الاشتراك على أساس نسبة مئوية من الأجر ، حيث
قضت المادة السابعة والعشرون من القانون بما يلي : -

أ - يستقطع من العامل المضمون : نسبة (٥ ٪) من أجره لقاء اشتراكه في
المؤسسة (٢٤) ، وتدخل هذه النسبة بكاملها في حساب فرع ضمان
التقاعد ، ويعفى العامل من دفع أي اشتراك عن فروع الضمان
الأخرى .

ب - نسبة (١٢ ٪) من الأجور على جميع أصحاب العمل ، ماعدا الذين
استثنوا من أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة
١٩٦٤ المعدل .

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون نجد أن المادة الأولى منه تحدد الجهات

٢٤. هذا التعبير غير دقيق من الناحية القانونية إذ أن دفع العامل الاشتراك لا يحمله شرعاً
في المؤسسة ، ولهذا كان الأدق أن يقرر المشرع أن دفع الاشتراك يكون لقاء (شمول العامل
بالضمان) .

المشمولة بأحكامه في القطاع الخاص بالشركات المساهمة ، والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، والمشاريع الصناعية الفردية المشمولة بقانون التنمية الصناعية . وهذا يعني ، ان اصحاب العمل غير من ذكروا حصرا في النص يعتبرون مستثنين من احكامه .

وتوزع هذه النسبة كما يلي : (١ ٪) لفرع الضمان الصحي ، و (٢ ٪) لفرع ضمان اصابات العمل ، و (٩ ٪) لفرع ضمان التقاعد .

ج - نسبة (٢٥ ٪) من الاجور على اصحاب العمل في القطاعين الخاص والمختلط الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى ، والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٦٤ المعدل . وقد اشرنا الى المقصود بهم في الفقرة السابقة .

وتوزع هذه النسبة كما يلي (٣ ٪) لفرع الضمان الصحي ، (٣ ٪) لفرع ضمان اصابات العمل و (١٥ ٪) لفرع ضمان التقاعد ، و (٤ ٪) لفرع ضمان الخدمات (٢٥) .

(٢٥) نشر هنا الى التعليمات رقم (٧) لسنة ١٩٧٩ الصادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية الخاصة بضممان المشمولين بقرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقرار رقم ٣٥٦ لسنة ١٩٧٨ (العمال العاملين في الكويت) . الوقائع العراقية العدد ٢٧٢٦ في ١٥/١٠/١٩٧٩ .

حيث قضت المادة الخامسة من هذا القرار بتقسيم هؤلاء العاملين الى اربع فئرة فئة من حيث اجورهم لفرض دفع الاشتراكات . لكل فئة حد ادنى وحد اعلى . والوقت العراقي المشمول بأحكام هذا القرار بتسديد الاشتراك الشهري بنسبة ٧٪ من فئة الاجر الشهري التي يختارها من الفئات الواردة في الجدول . ومنعت التعليمات المشمول بأحكام القرار من ان يطلب تعديل الفئة التي يختارها الى الفئة التي تليها الا بعد انقضاء سنة على الاقل في الفئة السابقة .

ونشر متدنا هذا التنظيم لطريقة تسديد الاشتراكات ملاحظتين :
الاولى : هي اننا نتساءل عن جدوى تقسيم العاملين من حيث اجورهم ، مادام القرار لم يحدد اشتراكا موحدا لكل فئة من الفئات . لا بل ان الواضح من استمارة طلب اختيار فئة الاجر الملحقة بالتعليمات ان العامل يلزم بأن يدفع اشتراكا مقداره (٧ ٪) (من الاجر الذي يصرح به وبنسبة في الاستمارة) ، بمعنى ان الاشتراك سيحسب على أساس الاجر الذي يختاره العامل نفسه ، وبهذا سيختلف مقدار الاشتراك من عامل الى آخر حتى بالنسبة للعمال الذين تقع الاجور التي صرحوا بها ضمن فئة واحدة . الثانية : يبدو ان القرار والتعليمات قد قصدا من هذا التقسيم تحقيق نوع من الاستقرار في مقدار الاشتراك المدفوع من قبل العامل لفترة زمنية محددة . حيث انهما حظرا على العامل ان يطلب تعديل الفئة التي يختارها الى الفئة التي تليها الا بعد انقضاء سنة على الاقل .

الا اننا نتساءل عما اذا كان هذا الاستقرار سيحقق في الحالتين التاليتين :
أ - حالة ما اذا اختار العامل التمرير بأجر يختلف من الاجر الذي صرح به ابتداء ، والاجران يقمان ضمن فئة واحدة .

ب - حالة ما اذا اختار العامل تعديل فئة اجره الى فئة ادنى من التي اختارها ابتداء .
ومنذنا ان القرار والتعليمات لا يحولان دون طلب العامل التعديل في الحالتين المذكورتين .

وسبب ارتفاع نسبة اشتراكات اصحاب العمل هؤلاء عن المذكورين في الفقرة (ب) هو أن الآخرين يساهمون في تمويل ميزانية صندوق الضمان من خلال الارباح التي تؤول الى الصندوق ، التي يلتزمون بدفعها اليه استنادا الى احكام القانون (١٠١) لسنة ١٩٦٤ المعدل .

والطريقة المعتمدة في القانون النافذ عرضه للنقد لانها لا تراعي مبدأ العدالة في توزيع اعباء تمويل الضمان الاجتماعي من جهة ، كما انها لا تراعي مبدأ القدرة على الدفع من جهة ثانية ، اضافة الى عدم ادخالها عنصر الخطر في تقدير حجم الاشتراك من ناحية ثالثة .

ولهذا فاننا نرى ان الاخذ بنظام الاشتراك على اساس نسبة مئوية من الاجر محل نظر ، ونفضل عليه نظاما يقدر فيه الاشتراك على اساس نسبة مئوية تصاعدية من الاجر يتحدد مقدارها تبعا لمقدار الاجر وحجم المخاطر التي من ضدها .

الفرع الثالث

تحديد الاجر الذي يقدر على اساسه الاشتراك

تبين لنا في الفرع الثاني ان الوعاء الذي يحدد مقدار الاشتراك على اساسه في القانون العراقي هو الاجر ، وقد اكدت المادة السادسة والعشرون من قانون الضمان الاجتماعي في فقرتها الاولى ذلك بنصها صراحة على ان (تحسب اشتراكات الضمان الاجتماعي على اساس نسبة محددة من الاجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل ، ولا يجوز ان يقل الاجر المعتمد في تحديد نسبة الاشتراك في جميع الاحوال عن الحد الادنى للاجور المقرر في مهنة العامل المضمون ان وجد ، والا فلا يجوز ان يقل عن الحد الادنى العام للاجور) .

ومصطلح الاجر الفعلي الذي ورد في النص ، ينصرف الى الاجر الحقيقي الذي يتقاضاه العامل ، وهذا الاجر ليس دائما مبلغا تقديريا جزائيا ثابتا ، بل هو في الغالب معقد الحساب ، متعدد المكونات ، متغير المقدار وتثير هذه المسألة الكثير من المشكلات العملية بالنسبة لمؤسسات الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بحساب الاشتراك .

وتختلف قوانين الضمان الاجتماعي في معالجتها لهذه المشكلات (٢٦) .
فيميل بعضها الى استبعاد الكثير من متممات الاجر النقدي من الاجر الذي
يحتسب على اساسه الاشتراك بهدف تحقيق الاستقرار والثبات في مقدار
الاشتراك الواجب دفعه من ناحية ، وتبسيط الاجراءات التي يجب ان تقوم
بها اجهزة الضمان الاجتماعي من ناحية اخرى . غير ان هذا المسلك منتقد من
ناحيتين : الاولى ، انه يحرم مؤسسات الضمان الاجتماعي من موارد مالية
هي حصيللة الاشتراكات التي يمكن ان تحصل عليها فيما لو احتسبت على
اساس الاجر الفعلي . والثانية ان هذه الطريقة تلحق ضررا بالعمال انفسهم ،
ذلك لان حقوقهم في مواجهة مؤسسة الضمان الاجتماعي تحتسب على
اساس الاجر المدفوع عنه الاشتراك . فاذا كان هذا الاجر اقل من اجرهم
الحقيقي ، ادى ذلك الى حصولهم على اعانات ورواتب اقل مما كانوا سيحصلون
عليه فيما لو احتسب الاشتراك على اساس الاجر الكلي .

وبالرجوع الى تعريف الاجر الوارد في المادة الاولى من قانون الضمان
الاجتماعي (٢٧) ، نجده يقرر ان الاجر المقصود في هذا القانون هو كل ما يدخل
في معنى الاجر المحدد في قانون العمل ، متى كان التعامل او الصرف قد
استقر على ادائه بشكل دائم .

والعبارة الاخيرة من التعريف . تزيد لا سبرر له . ذلك لان قانون العمل
لا يعتبر ما يدفع الى العامل من متممات الاجر . الا اذا كان مما تقرر للعامل
بموجب العقود الفردية او الجماعية او نظام العمل ، او جزى التعامل او العرف
على ادائه على نحو يتصف بالعمومية والانتظام والثبات .

(٢٦) من القوانين التي تميل الى التوسع في معنى الاجر لفرض احتساب اشتراكات التأمين

الاجتماعي ، القانوني الفرنسي (المادة ١٢٠ منه - القانون الصادر في ٢٠ اذار ١٩٥١ .

حيث يعتبر من الاجر كل المبالغ المدفوعة او المستحقة للمال مقابل معلوم او بمناسبته .

ويذكر النص العديد من متممات الاجر على سبيل المثال . راجع ديبورو ص ٧٧٨ .

ومن القوانين التي تضيّق معنى الاجر لفرض احتساب الاشتراك ، القانون المصري

(رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) ، حيث يقضي في مادته الخامسة الفقرة (ط) بتعريف الاجر على

انه : ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي لقاء عمله الاسلي . سواء اكان هذا

المقابل محددًا بمدة ام بالانتاج ام بهما معًا . ويدخل في حساب الاجر العمولات والهوية

متى كانت تستحق طبقا لقواعد منفصلة . وفقا لما يحدده وزير التأمينات . وكذلك البدلات

التي تعدد بقرار من رئيس الوزراء بناء على ما يقرره وزير التأمينات . ولا يدخل في حساب

الاجر . الاجور اضافية والنح والمكافآت التشجيعية ونصيب المؤمن عليه في الادباج .

(٢٧) اضيف تعريف الاجر بموجب المادة الاولى من قانون التعديل الاول لقانون الضمان

الرقم ١٥٥ لسنة ١٩٧١ وليس لهذه الاضافة ميرر اذ ان الاصل بتعريف الاجر الوارد

في قانون العمل ، متحقق بموجب الفقرة (ب) من المادة الاولى من قانون الضمان

التي تقضي باعتبار جميع التعريف الواردة في قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ مكملة

لاحكام قانون الضمان الاجتماعي .

وبما أن قانون الضمان الاجتماعي قد اعتمد أسلوب الاحالة الى قانون العمل لفرض تحديد معنى الاجر ، فلا بد من الرجوع الى هذا القانون الاخير ، وفيه عرفت المادة (٤١) الاجر على انه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال . ايا كانت طريقة حسابه . لقاء عمله) . وبهذا يكون المشرع قد التزم التعريف الفقهي للاجر اندي ينصرف الى كل الاموال من تقود ومنافع ، التي يستحقها العامل في مقابل عمله او بمناسبته . وقد اضاف المشرع الى التعريف المتقدم ما يوحى بما اشترنا اليه ، حيث قرر ان يلحق بالاجر ويعتبر من متمماته كل ما يمنح للعامل من علاوات مهما كان نوعها ، وذكر على سبيل المثال لا الحصر ، العمولة والامتيازات العينية وغلاء المعيشة والمنح . ويضاف اليها ايضا الوهبة والنصيب في الارباح (٢٨) . ونصت المادة ١١ / ثانيا من النظام رقم ٢١ لسنة ١٩٧٨ (نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي) (٢٩) . على انه (تعتبر من متممات الاجر او الرواتب المخصصات الدائمة المستمرة التي لا تنقطع عن العامل المضمون عند تمتعه باجازة اعتيادية او مرضية او خلال ايام العطل الاسبوعية والعطل الرسمية والاعياد والايقاد ، او اية حالة اخرى مماثلة) . وهذا النص ليس الا تاييدا لما اورده القانون بشأن احد متممات الاجر . وهن المخصصات . ومع ذلك لا يقيد عمومية نص القانون ، لا بل انه حتى لو اراد ذلك لكان باطلا لتعارضه مع قاعدة قانونية تطلوه مرتبة .

واذا كنا نفهم من عموم النصوص المتقدمة ان المقصود بالاجر السلي يحسب الاشتراك على اساسه هو الاجر الكلي ، فان من الضروري ان يكون واضحا في الاذهان ان هذا الاجر قد لا يعرف الثبات في الاشهر المتعاقبة من خدمة العامل . اذ ان مقدار هذا الاجر الكلي يتوقف على ما يتقاضاه العامل من مخصصات او اجور اعمال اضافية او عمولات او وهبات او منح او مزاياب عينية او نصيب في الارباح . اي بكلمة اخرى فان مقدار الاجر الكلي هذا يتوقف اما على نشاط المنشأة او نشاط العامل او نشاطهما معا ضمن الظروف المختلفة التي يؤدي فيها العمل واطواع السوق الاقتصادية . كما ان الاجر لا يمكن ان يثبت مقداره في العادة ، في الاحوال التي يحسب فيها على اساس الانتاج .

وتعتبر المسألة المتقدمة احدى ابرز المشكلات التي تواجهها مؤسسات الضمان الاجتماعي . وهي مشكلة لصيقة بنظام تحديد مقدار الاشتراك على اساس نسبة من الاجر سواء اكانت هذه النسبة ثابتة ام تصاعدية ولقد

(٢٨) استرشادا باحكام القانون المدني .

(٢٩) الوائح المراقبة ، العدد ٢٦٩٠ في ١/١/١٩٧٩ .

سبق ان شرنا الى ان هذه المشكلة تعتبر احد العيوب الرئيسية لهذا النظام .
وحيث ان مؤسسات الضمان لاجتماعي في البلدان النامية ، تفتقر الى
القدرة على ضبط مقدار الاجر وحسابه حسابا دقيقا ، لهذا نجد ان قوانين
الضمان الاجتماعي تلجأ الى النص على اعتماد اجر ثابت يحتسب على اساسه
الاشتراك لمدة سنة في الغالب (٢٠) وسيرا مع هذا الاتجاه قررت الفقرة (ب)
من المادة (٢٦) من قانون الضمان الاجتماعي ان (تسدد الاشتراكات خلال
سنة ميلادية واحدة ، على اساس الاجور المدفوعة في شهر كانون الثاني من
نلك السنة ، اما العمال الذين يشملون باحكام هذا القانون لأول مرة ، او الذين
يلتحقون بخدمة مضمونة جديدة . فتسدد اشتراكاتهم على اساس اجر الشهر
الذي شملوا فيه بالضمان او التحقوا فيه بالخدمة ، وذلك حتى انتهاء السنة
الميلادية التي تم فيها ذلك ، ومن ثم تسدد اشتراكاتهم على اساس اجر شهر
كانون الثاني التالي) .

وقد خولت الفقرة (د) من المادة ذاتها ، مجلس ادارة صندوق الضمان
(ان يعدل طريقة احتساب الاشتراك المشار اليها ، وان يقرر احتسابها على
اساس الاجور الفعلية التي تدفع في نهاية كل شهر . كلما وجد في مثل هذا
التعديل مصلحة الصندوق) (٢١) .

اما الفقرة (هـ) من المادة ذاتها ، فقد خولت مجلس الادارة ، بناء على
اقتراح المدير العام ، ان يحدد طريقة احتساب الاجر والاشتراك في حالات
معينة ، كحالات اجور الاحداث والمتدربين والعاملين لدى اكثر من صاحب
عمل ، والعاملين على اساس الانتاج والمؤقتين والموسمين وسواهم .
وقد اصدر المكتب الدائم للمؤسسة (الملفي) قراره المرقم ٢٣٣ في
١٩٧١/٨/١ استنادا الى النص المتقدم . اعتمد فيه الاسس التالية في احتساب
الاشتراك بالنسبة لهذه الفئات .

١ - الاحداث والمتدربون : تعتمد بشأنهم نفس القواعد المتبعة في احتساب
اشتراكات البالغين .

٢ - العاملون على اساس الانتاج : يعتمد اجرهم الشهري الفعلي في
احتساب الاشتراك .

٣٠- انظر مثلا نص المادة ١٣١ من قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة ١٩٧٥ المدلل .
(٣١) العبارة الاخيرة من هذا النص موضع نظر في تقديرنا . ذلك ان الهدف من اعتماد الاجر
الفعلي يجب ان يكون مراعاة لمصلحة العامل المضمون ، وليس لمصلحة المؤسسة . والا افلطنا
الهدف الحقيقي من قانون الضمان الاجتماعي ، وحوكنا مؤسسة الضمان الى دائرة
ضريبية .

وعليه فاننا نرى ضرورة اعتماد الاجر الفعلي في كل حالة ممكنة ، حتى لو حمل ذلك المؤسسة
اعباء اضافية ، تمكينا للعمال من احتساب حقوقهم القانونية على اساس اجورهم الفعلية .

٣ - العاملون لدى اكثر من صاحب عمل . يدفع صاحب العمل الذي استخدم العامل لأول مرة الاشتراك ، ويعفى صاحب العمل الثاني من تسديده .

وقد ادخلت المادة (٧) من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي رقم ٢١ لسنة ١٩٧٨ تعديلا على هذا القرار ، اذ قررت انه (اذا اشتغل العامل المضمون لدى اكثر من جهة بتواريخ مختلفة او في التاريخ نفسه فيعين المدير العام الجهة المسؤولة عن تسديد الاشتراكات : بعد تحديد الجهة التي جرى استخدامه لديها (٢٢) ، كان يكون عمله بصورة اعتيادية . او يكون دوامه لديها كاملا او دائميا (٢٣) . او ان يكون عمله متفقا مع مهنته الاصلية ، على ان تراعى مصلحة العامل في ذلك .

وايا كانت الطريقة المعتمدة في تحديد الجهة المسؤولة عن تسديد الاشتراك ، فان الواضح ان كلا من قرار المكتب اندائم والنظام لا يلزم سوى احدى الجهات التي يعمل لديها العامل بدفع الاشتراك عنه ، وهذا يعني انه لن يغطي التأمين الا عمله لدى صاحب عمل واحد ، في حين يبقى من غير تغطية تأمينية في عمله لدى صاحب العمل الاخر . ونحن من جانبنا لا نقر مثل هذا الاتجاه ، فعلاقة العامل بكل صاحب عمل هي علاقة عمل خاضعة لقانون العمل متى توافرت فيها عناصر عقد العمل من عمل واجر وتبعية . ومن ثم فانها يجب ان تخضع بالتبعية لاحكام قانون الضمان الاجتماعي . كما ان العامل يتواجد في ظروف مواجهة المخاطر الاجتماعية من مرض واصابة وعجز في كل علاقة من هذه العلاقات . ولهذا فاننا لا نجد مبررا لعدم الزام كل الجهات التي يعمل لديها العامل بأن تدفع عنه اشتراكا . وان يحتسب استحقاقه على اساس مجموع الاجور المدفوع عنها الاشتراكات ، وهو بذلك لن يحصل الا على معونة موازية لما فقدته فعلا بسبب الخطر الاجتماعي الذي حل به .

٤ - العمال الموسميون والمؤقتون ، تسدد اشتراكاتهم على اساس ما يتقاضون من الاجر الفعلي لفترات اشتغالهم .

(٢٢) هذه العبارة لا تعبر عن معنى واضح ، ويبدو ان معناها قد اختلف لخطا في الصياغة او في الطباعة ، فعبارة (الجهة التي جرى استخدامه لديها) تنصرف الى صاحب عمل اشغله لديه العامل ، ومن ثم فهي لا تحتاج الى قرار من المدير العام لتأكيدھا .

(٢٣) عبارة دوام كامل واضح منها انها تنصرف الى ان يؤدي العامل عمله ليوم كامل . اما عبارة الدوام الدائم فليس لها عندنا معنى محدد ، ولا نعتقد ان في القانون او في التعامل ما يمكن وصفه بالدوام الدائم ، وربما قصدت العبارة ان يكون عقد العامل (غير محدد المدة) فصبرت عن المقصود خطأ .

الفصل الثاني

تأدية الاشتراآت

سبق أن بينا أن التأمين الاجتماعي المقرر بقانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل ، هو من قبيل التأمين الإلزامي ، وبناء على ذلك فإن الرابطة القانونية بين المشمولين بأحكام القانون ودائرة الضمان الاجتماعي ، لا تنشأ بناء على عقد بين الطرفين ، بل بحكم القانون .

وقد لزم القانون تبعاً لذلك ، صاحب العمل بالتزامات قانونية بشأن هذا الخضوع الإلزامي لحكم القانون ، حيث أوجب عليه أن يقوم بإجراءات معينة لشمول عماله بأحكام القانون ، وتسديد الاشتراكات الواجبة عليه في مواعيد محددة ، واقتطاع اشتراكات العمال وإدائها إلى دائرة الضمان ، وفرض على أصحاب العمل جزاءات قانونية في حالة مخالفتهم أحكام القانون ، حفاظاً على حقوق العمال ودائرة الضمان معاً .

المبحث الأول

التزامات أصحاب العمل بشأن شمول العمال بالضمان

إجراءات شمول العمال بقانون الضمان : ذكرنا أن شمول العمال بقانون الضمان يتحقق بحكم القانون ، وفقاً لما قرره المادة الثالثة منه ، التي سبق بيان حكمها في موضع سابق ، وبناء على ما تقدم ، فإنه متى أصبح المشروع مشمولاً بحكم القانون ، وجب على صاحب العمل أن يقوم بتنفيذ التزامه بشأن شمول العمال بالقانون ، دون أن ينتظر إشعاراً أو إجراء مهما كان نوعه من دائرة الضمان .

وقد أكدت الفقرة (١) من المادة (٣٥) من القانون هذا الحكم الذي يمكن استخلاصه من القواعد العامة - حيث قررت أن على جميع أصحاب العمل ، أن يعملوا على ضمان عمالهم المشمولين بأحكام هذا القانون لدى دائرة الضمان . وتسددوا عنهم منجمل الاشتراكات التي يحددها القانون في المواعيد وبالأسلوب اللذين تصدر بهما تعليمات من المدير العام .

وتنفيذ لهذا الحكم قررت المادة الأولى / أولاً من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي رقم ٣١ لسنة ١٩٧٨ أن (على صاحب العمل خلال عشرة أيام من تاريخ شموله بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، الحصول من دوائر التقاعد والضمان المختصة ، على رقم الضمان الاجتماعي لكل عامل مضمون بعمل لديه) .

ولكي تتخذ دائرة الضمان الإجراءات اللازمة لشمول العمال بالقانون ،

يلتزم صاحب العمل بأن يقدم بياناً (٢٤) ، يحدد فيه اسم صاحب العمل ومقر مشروعه وعنوانه الكامل ، مع بيان عدد العمال المضمونين واسمائهم وعناوينهم الكاملة ، ومبلغ أجورهم ، ومبلغ الاشتراك الذي يستحق عليهم ، ومبلغ الاشتراك الذي يستحق على صاحب العمل .

ويجب على صاحب العمل أن يقدم بياناً بالمحتويات المذكورة مرة كل عام ، على أن يلحق بالبيان السنوي - بيانات شهرية إضافية توضح كل تعديل يطرأ على المعلومات والوقائع التي سبق أن قدمها في البيان السنوي .

ووفقاً للفقرة (ح) من المادة ذاتها ، فإن المعلومات الواردة في البيانات المذكورة لا تعتمد إلا بعد إقرارها من دائرة الضمان ، وفي حالة التخلف عن تقديم هذه البيانات ، تتولى الدائرة تحديد الاشتراكات على ضوء تحرياتها الخاصة ، وتستمر في تحصيلها على هذا الأساس إلى أن يقدم صاحب العمل بياناته وفقاً لأحكام القانون ، وتقترن هذه البيانات بمصادقة الدائرة (٢٥) .

ويلتزم أصحاب العمل بتدوين أرقام الضمان الاجتماعي للعمال في سجل خاص . أو في سجل من السجلات الخاصة بالعمال ، والمنظمة بموجب قانون العمل وتعليماته (٢٦) .

وبعد أن ينفذ صاحب العمل التزامه المذكور فيما تقدم بشأن ضمان عماله ، تصدر دائرة الضمان (هوية ضمان) لكل عامل مضمون ، وتعتبر الهوية في حالة استكمالها الشروط القانونية وثيقة نهائية في إثبات صفة العامل المضمون . له أن يطالب بموجبها ، بجميع ما يستحقه وفقاً لأحكام القانون (٢٧) .

ويعتبر قيام صاحب العمل بالأجراءات الخاصة بشمول عماله بالقانون ، التزاماً شخصياً عليه . يلتزم بتنفيذه تحت طائلة العقاب . وفقاً لنص الفقرة

(٢٨) نصت الفقرة (ب) من المادة (٢٥) من القانون بأن (على الجهة المذكورة في الفقرة (أ) من هذه المادة ، أن تقدم لدائرة الضمان في مطلع كل عام بياناً ...)

وفي رأينا أن هذا البيان بالمعلومات المذكورة في المتن يجب أن يقدم أولاً عند الشمول لأول مرة ، ومن ثم يكرر تقديمه كل عام ، وكان هذا يقتضي صياغة النص على نحو يلزم صاحب العمل بتقديم البيان عند الشمول لأول مرة ، ثم تكرار تقديمه كل عام .

(٢٥) إضافة إلى الالتزام المذكور في المتن ، وضماناً لتنفيذ أحكام القانون أوجب المشرع على صاحب العمل :

أ - أن ينظم سجلات خاصة لأغراض تطبيق القانون ، وأن يحتفظ بالوثائق والمستندات والقيود اللازمة وفقاً للتعليمات التي تصدرها المؤسسة (٢٥م / د)

ب - أن ينظم لكل عامل مضمون ملفاً خاصاً يودع فيه جميع ما يتعلق بشؤون الضمان له ، (٢٥م / د) .

ج - أن يخصص صاحب العمل في حالة استخدامه خمسين عاملاً فأكثر ، موظفاً واحداً على الأقل بتفرغ لتنظيم شؤون الضمان الاجتماعي وإجراءاته وسجلاته (٢٧م / أ) .

(٢٦) المادة الأولى / رابطة من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي .

(٢٧) ٣٩ م قانون الضمان .

(أ) من المادة (٩٦) من القانون التي نصت على أن (يعاقب صاحب العمل الذي لا يشترك عن عماله المشمولين بأحكام هذا القانون ، أو الذي يشترك عن عدد أقل من عدد عماله المشمولين فعلا ، بالحبس مدة شهر على الأقل ، وبغرامه تعادل خمسة أضعاف مبالغ الاشتراكات التي تستحق عليه عن المدة التي اغفل فيها الاشتراك . على أن لا تقل الغرامة عن عشرين دينارا ، لقاء كل عامل لم يشترك عنه) .

ومع كون التزام صاحب العمل المتقدم التزاما شخصيا ، إلا أن القانون ، رغبة منه في تنفيذ أحكامه ، لجأ إلى القاء بعض العبء على العمال من أجل أن يسعوا إلى تحقيق شمولهم بأحكام القانون ، فقررت الفقرة (أ) من المادة الأربعين من القانون بأن (على كل عامل مشمول بأحكام هذا القانون أن يعمل على الحصول على هوية الضمان عن طريق الجهة التي يعمل لديها (٢٨) . فإذا امتنعت أو تأخرت . فمن طريق تقابته أن وجدت ، أو عن طريق الاتحاد فإذا تعذر عليه ذلك فبالإتصال المباشر بمركز الدائرة الذي يقع في منطقة عمله) .

وقضت الفقرة (ب) بأن (على كل عامل ، بعد أن يتأكد من تسجيله في الضمان ويحصل على هوية الضمان ، أن يحافظ على هويته ، وأن يحيط الدائرة علما بكل ما يطرأ على عمله من تغيير وفقا للتعليمات التي تصدرها الدائرة) .

ورببت الفقرة (ج) من هذه المادة على قيام العامل بما ورد في الفقرتين السابقتين أن (تلتزم الدائرة بالاستجابة إلى طلباته المحقة ، ودفع كل ما يتوجب له وفق أحكام هذا القانون ، حتى لو لم تكن الاشتراكات مسددة عنه ، وعليها في هذه الحالة الأخيرة ، أن ترجع على الجهة التي تخلفت عن تسديد الاشتراكات عن العامل في مواعيدها ، وأن تطبق بحقها أحكام القانون .

أما إذا اخل العامل بما قرره الفقرتان أ ، ب فليس له وفقا لما قضت به الفقرة (د) (أن يطالب بأي حق ، مالم يستكمل شأنه جميع الإجراءات القانونية ، وتسدد عنه جميع الاشتراكات عن الفترة السابقة لطلبه ، وتستثنى من ذلك حالات الإصابة والوفاة فقط) .

ومع تقديرنا للباعث الذي وراء ترتيب هذا الأثر الخطير ، إلا أننا نرى أنه ينطوي على تجاهل حقيقة أن موقف العامل قد يكون ناجما عن الجهل بأحكام القانون ، ومثل هذا الاحتمال قائم مع القصور الموجود في فهم القانون لدى طوائف كبيرة من العمال .

أما إذا تبين أن تواطؤا كان قائما بين صاحب العمل وعماله أو بعضهم بشأن عدم قيام صاحب العمل بواجبه بشمولهم بالقانون فإنه وفقا لحكم الفقرة

(٢٨) المقصود بذلك أن يبعث العامل الجهة التي يعمل لديها على اتخاذ إجراءات شموله بالقانون ، لأن هذه الهوية كما بينا لا تمنح للعامل إلا بعد استكمال هذه الإجراءات .

(ب) من المادة (٩٦) يحرم هؤلاء العمال المتواطئون من حقوق الضمان من فترة التواطؤ بالسكوت عنها مع صاحب العمل (٢٩) .

المبحث الثاني

التزام اصحاب العمل بتسديد الاشتراكات

تلزم المادة الثلاثون من قانون الضمان الاجتماعي اصحاب العمل بتسديد الاشتراكات المستحقة عليهم وعلى عمالهم لدائرة الضمان في المواعيد المحددة في هذا القانون ، او في الانظمة والتعليمات الصادرة بوجهه .

وتقتضي دراسة هذا الالتزام ان نبث اولاً في التزام صاحب العمل باقتطاع اشتراك العامل من اجره كي يتسنى له ادائه الى الدائرة ، ثم نبث ثانياً في أسلوب ومواعيد تسديد الاشتراكات ، ونبحث ثالثاً في الضمانات التي يقررها القانون لاستيفاء الاشتراكات في حالة التخلف عن ادائها والجزاءات التي يربتها على هذا التخلف .

وسنخصص فرعاً لكل مسألة من المسائل الثلاث المتقدمة .

الفصل الاول

التزام صاحب العمل باقتطاع الاشتراك من اجر العامل

تتبع التشريعات المعاصرة في جباية الاشتراكات المستحقة على العمال اسلوباً يعرف باسم (الخصم عند المنبع) ، حيث يلزم القانون صاحب العمل بأن يقتطع من اجر العامل المبلغ المعادل للاشتراك المستحق عليه لحساب دائرة الضمان الاجتماعي .

ولهذا الاسلوب فوائد عديدة ، فهو يحول دون تهرب العامل من دفع الاشتراك المستحق ، كما انه اسلوب سهل يجنب دائرة الضمان الاجتماعي متاعب اتباع اسلوب الحجز في حالة تخلف العامل عن دفع الاشتراك ، اضافة الى انه يحقق مصلحة غير مباشرة للعامل ، حيث يحول دون تراكم الاشتراكات في ذمته ، فيقيه مصاعب الوفاء بالاشتراكات المتراكمة .

ولكي يضمن المشرع التزام صاحب العمل بتنفيذ احكام القانون بشأن الاقتطاع ، فهو يفرض عليه جزاءات مالية ، تأخذ شكل غرامات ، او انه يقرر في بعض الاحيان الرجوع على صاحب العمل بأشتراك العامل ،

(٢٩) بالإضافة الى نشر ذلك في الصحف المحلية والمجلات المطبوعة وفي الوزارة والدائرة ومكاتب الاتحاد والنقابات لمدة عشرة ايام على الاقل (م ٩٢ من القانون) .

وطرح حد ملنا لم يطبق هذا النص طيلة السنوات التي انقضت على تطبيق القانون .

التوقيف رهن التحقيق او اية حالة اخرى ينص عليها القانون (٤٢) ، ولا يجوز الرجوع على العمال بما دفع عن حصتهم من الاشتراكات .
 اما اذ كان العامل يتقاضى خلال الحالات المذكورة اجرا ، فان اصحاب العمل ملزمون باقتطاع الاشتراك من أجره وفقا لما يقرره القانون . بشرط الا يزيد المبلغ المستقطع في هذه الحالة عن اشتراك العامل الاصلي (٤٤) .
 واذا نقص تولى اصحاب العمل اكماله (٤٥) .
 ٤ - ان صاحب العمل ، يبقى مسؤولا عن تسديد الاشتراكات عن العامل حتى تاريخ ابلاغه الدائرة بانتهاء خدمة العامل (٤٦) ، على ان يجري ابلاغ دائرة الضمان المختصة بموجب الاستمارة المعدة لغراض الاشعار بانتهاء الخدمة بثلاث نسخ (٤٧) .

الفرع الثاني

اسلوب وموعد تسديد الاشتراكات

يلتزم صاحب العمل كما قلنا ، بان يسدد الى دائرة الضمان ، الاشتراكات المستحقة عليه ، وعلى عماله ، حيث يعتبر مدينا بالاشتراكات الواجبة عليه ، واميناً على اشتراكات عماله التي اقتطعها من أجورهم (٤٨) . وقد نظم القانون اسلوب ومواعيد تسديد هذه الاشتراكات على نحو يضمن انتظام هذا التسديد بما يكفل استقرار الموارد المالية لصندوق الضمان .

اسلوب تسديد الاشتراكات : كانت قوانين الضمان الاجتماعي الثلاثة

(٤٢) لم يطلق القانون الحكم ليشمل كل حالات وقف المقدون اجر ، وانما اورد حالات الوقف المسوولة بالحكم حصرا ، فهو لا ينطبق على حالات الوقف غير ما ذكره النص صراحة ، او ما ذكره في القانون .
 واستثنى القانون صراحة في الفقرة (ج) من المادة (٢١) خدمة العلم من الحكم المذكور في النص ، حيث اعتبر الخدمة الالزامية او خدمة الاحتياط بمثابة خدمة مضمونة معفاء من اشتراك

(٤٤) هذه الحالة لا يمكن ان تتحقق الا عندما يتقاضى العامل مخصصات اضافية ، كالمخصصات التي تمنحها النقابات للمتفرغين نقابيا اضافة الى اجورهم ، غير ان هذه المخصصات لا يمكن ان تدخل اصلا ضمن الاجر الذي يحسب الاشتراك على اساسه . لانها ليست مقابلا للعمل الاصلي للعامل ، الذي كان اساس شموله بالقانون .

(٤٥) ٣١م من القانون .

(٤٦) ٣٦م من القانون .

(٤٧) ٣م/٢٠١ من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي .

(٤٨) وقد اضيفت المادة الثانية والثلاثون من القانون هذا الوصف على صاحب العمل صراحة ، حيث قررت ان تعتبر المبالغ التي يستقطعها اصحاب العمل من اجور العمال ، لقاء ما يستحق عليهم قانونا من اشتراكات الضمان ، بمثابة امانة لديهم ، ويجب ان تحفظ في حساب خاص ، ولا يجوز التصرف بها لاي غرض من الغراض ، ما خلا تسديد الاشتراك الذي تم استقطاع هذه المبالغ من اجله .

الملفأة قد اعتمدت اسلوب تسديد الاشتراكات بلمصق طوابع الضمان في دفتر الضمان الخاص بالعامل المضمون . وقد عدل القانون النافذ عن هذا الاسلوب ، آخذاً بأسلوب تسديد الاشتراكات نقداً الى دائرة الضمان ، وقد بررت الاسباب الموجبة للقانون ذلك بقولها (لقد كان النظام السابق يعتمد في جباية الاشتراكات على نظام في غاية التخلف ، تقوم المؤسسة بموجبه ببيع طوابع الضمان للمكلفين . ويقوم هؤلاء على مسؤوليتهم وحدها ، بالصاق الطوابع على دفاتر الضمان الموجودة في حوزتهم . وقد ادى تطبيق هذا النظام مع عدم وجود سجلات مركزية للاشتراكات في البداية ، ونتيجة عدم استكمال هذه السجلات حتى الان ، الى تأخير دفع الاشتراكات وتراكمها بشكل خطير في بعض الحالات ، مما الحق خسارة بالمؤسسة ، واضاع عليها الكثير من الإيرادات والفوائد ، هذا فضلاً عما افسحه من مجالات التلاعب ، وما أحدثه من صعوبات عند ضياع دفاتر الضمان . التي كانت سابقاً . وما زال قسم كبير منها حتى الان - المستند الوحيد لمبالغ هذه الاشتراكات) .

وتضيف الاسباب الموجبة ان القانون قد تجاوز هذا الاسلوب البالي (واقام نظام الجباية على اساس الدفع النقدي شهرياً . بشكل دوري للمؤسسة مباشرة ، بالاستناد الى قوائم الاجور الرسمية ، وفقاً لما هو معمول به في انظمة الضمان الاجتماعي المتطورة الأخرى (٤٩) .

وتنفيذاً لحكم القانون القاضي باعتماد اسلوب اداء الاشتراكات نقداً على أساس قوائم الاجور (٥٠) ، قررت المادة (٥/٥) من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي ان (تسدد الجهة المستخدمة الاشتراكات ، وفق النسب المقررة في القانون . بموجب الاستثمارات المدة لهذا الغرض ، نقداً او بصكوك مصدقة ، الى دائرة التقاعد والضمان المختصة) .

مواعيد تسديد الاشتراكات : قضت المادة التاسعة والعشرون من قانون الضمان الاجتماعي ، باعتبار الاشتراكات المستحقة عن الشهر ، سواء

(٤٩) . تنفي الاشارة هنا الى ان المشرع اعتمد اسلوب تسديد الاشتراكات من طريق لمصق الطوابع بالنسبة للمال العراقيين خارج القطر ، وليس من شك في ان اتباع هذا الاسلوب ، رغم المساوئ التي اشارت اليها الاسباب الموجبة للقانون له مبرراته العملية ، الا يصعب اعتماد اسلوب الاداء النقدي المباشر للاشتراك من قبل العامل الموجود خارج القطر . انظر التعليمات رقم ٧ لسنة ١٩٧٩ الخاصة بضمان المشمولين بقرار مجلس قيادة الثورة رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٦٦ (العاملين في الكويت) ، الوقائع العراقية ، العدد ٢٧٢٦ في ١٥/١٠/١٩٧٩ .

(٥٠) ألزمت المادة ٢٤ من القانون ، اصحاب العمل الذين يستخدمون عشرين عاملاً فأكثر ، بدفع اجور عمالهم بقوائم ، وان يسددوا الاشتراكات الى دائرة الضمان على اساس هذه القوائم مباشرة ، اما اصحاب العمل الذين يستخدمون اقل من عشرين عاملاً ، فيدفعون اجور العمال بقوائم او بغيرها حسب تعليمات المدير العام .

المقتطعة من أجور العامل المضمون ، او المرتبة على صاحب العمل ، واجبة الاداء في اول الشهر التالي .

ومراعاة للاعتبارات العملية ، ولاضفاء بعض المرونة التي تتيح لكل من دائرة الضمان واصحاب العمل القدرة على تنفيذ هذا الالتزام ، قررت الفقرة (١) من المادة الثلاثين وجوب تسديد الاشتراكات في المواعيد المحددة في القانون او في الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه .

ووفقا لتعليمات مؤسسة الضمان الاجتماعي (الملفة) ، المعمول بها حاليا ، يلتزم اصحاب العمل بتسديد الاشتراكات خلال الشهر الذي يلي الشهر الذي تستحق عنه . فاذا تخلف صاحب العمل عن تسديدها في الموعد المحدد ، اعتبر مخالفا لحكم القانون وطبقت بحقه الجزاءات التي سنذكرها فيما بعد .

الفرع الثالث **ضمانات استيفاء الاشتراكات**

حرصا من المشرع على تمكين دائرة الضمان من استيفاء الاشتراكات المستحقة على اصحاب العمل المشمولين بالقانون ، ضمن القانون عددا من الاحكام التي تسهل عليها ذلك ، وخصص لهذا الغرض المادة الثالثة والثلاثين حيث عالج فيها موضوع التزامات المتعهد الاصلي والثانوي ، وتتلخص احكام هذه المادة بما يلي :

١ - الزم النص (الادارات واصحاب العمل الذين يعهدون بتنفيذ أي عمل الى متعهد ، ان يخطروا دائرة الضمان ، بأسم المتعهد وعنوانه ، وبطبيعة العمل الذي عهد به اليه وتكاليفه ، قبل البدء بالعمل بثلاثة ايام على الاقل) .

ويقع صاحب العمل المخالف لهذا الالتزام تحت طائلة العقوبة المقررة في المادة التاسعة والتسعين من القانون (٥١) .

٢ - يترتب على الاخطار المذكور في الفقرة المقدمة ، التزام المتعهد بنتائجه عن نفسه ، وعن المتعهد الثانوي الذي يتعاقد معه ان وجد ، ويكون المتعهد الاصلي والمتعهد الثانوي مسؤولين بالتكامل والتضامن عن الوفاء بالالتزامات المقررة في هذا القانون ، وفي الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه .

ويضعنا هذا الحكم امام صورة التضامن بين المدينين مقرر بحكم

(٥١) نصت الفقرة (١) من هذه المادة على أن : لحكمة العمل ان تحكم في اية مخالفة اخرى لاحكام هذا القانون بالعقوبة مدة لا تتجاوز السنة ، وبغرامة لا تتجاوز خمسمائة دينار ، فضلا عن التمييز لدائرة الضمان بما يكون قد لعق بها من اضرار من جراء المخالفة .

القانون (٥٦) ، ويجوز على هذا التضامن تعدد المدينين بالتزام واحد ، فيكون كل منهم ملزماً بأداء كل الدين على الرغم من قابلية محل الالتزام للانقسام . وبناء على ذلك يقضي القانون المدني (٥٦) ، بأنه (إذا كان المدينون متضامنين ، فللدائن ان يطالب بالدين كله من شاء منهم وان يطالبهم به مجتمعين ، ومطالبته لاحدهم لا تمنعه من مطالبة الآخرين) .

ويتيح هذا التضامن لدائرة الضمان الاجتماعي ان ترجع الى المدين الأكثر قدرة على الوفاء . ولا يكون للمدين الذي تطالبه بالوفاء بكل الدين ان يدفع بقابلية المحل للانقسام . وبهذا يحقق التضامن ضماناً أكثر مما تحققه الكفالة . حيث يكون بإمكان الكفيل الدفع بقابلية المحل للانقسام .

٣ - وكوسيلة أخرى لضمان استيفاء دائرة الضمان ما ينشأ لها من ديون في ذمة أصحاب العمل ، قررت الفقرة (ب) من المادة (٣٣) من القانون ، ان (على جميع الدوائر المالية الملحقة بالخزينة العامة مباشرة ، او المستقلة عنها ، ان تمتنع عن صرف أي استحقاق لصاحب العمل او المتعهد ، ما لم يثبت براءة ذمته حيال دائرة الضمان ، بوثيقة رسمية صادرة عنها ، ويسري ذلك على وزارات الدولة ومؤسساتها الرسمية وشبه الرسمية ، ومؤسسات ومرافق القطاع الاشتراكي ، وتتبع في تطبيق احكام هذه الفقرة التعليمات التي تصدرها دائرة الضمان) .

وبترتب على هذا النص ، ان للجهة المدينة لصاحب العمل او المتعهد ان تحبس ماله بذمتها حتى يثبت براءة ذمته حيال مؤسسة الضمان . وبذلك يعتبر الحكم الوارد في هذا النص وسيلة لأكراه المدين بالاشتراكات او غيرها . على الوفاء بما نشأ لدائرة الضمان من ديون بذمته .

الفرع الرابع

الفوائد التأخيرية

بغية حث أصحاب العمل على الوفاء بالاشتراكات المستحقة في المواعيد المحددة للوفاء . قضي القانون بالزام صاحب العمل بدفع فوائد تأخيرية في حالة التخلف عن اداء الاشتراكات في مواعيدها ، فقد قضت الفقرة (١) من المادة الثلاثين من القانون بأنه (في حالة التأخر عن الاداء في المواعيد المقررة ، يلتزم صاحب العمل بأداء غرامة للمؤسسة تعادل ٢٪ من مبلغ الاشتراكات عن كل شهر تأخير) (٥٤) .

(٥٢) انظر م. ٢٢٠ من القانون المدني التي تقدر ان التضامن بين المدينين لا يقتصر على واحد . وبناء على اتفاق او نص في القانون .

(٥٣) م. ٣٢١ من القانون المدني .

(٥٤) يقتضي الانتباه الى ان نسبة الفائدة المقررة هي من كل شهر ، فلا كان التأخير أكثر من شهر ، فان النسبة ستزايد بما لعدد الأشهر .

ويلزم صاحب العمل بناء على الحكم المتقدم بأن يدفع الفائدة التأخيرية اعتباراً من الموعد الذي يصح فيه اعتباره متخلفاً . وليس من الموعد الذي تعتبر فيه الاشتراكات واجبة الاداء قانوناً . ولهذا التصور مبرراته . اذ ان تعليمات دائرة الضمان تمهل المدين بالاشتراك شهراً كاملاً من تاريخ استحقاق الاشتراك ، اذ يمكنه دفع الاشتراكات خلال الشهر التالي للشهر الذي استحققت عنه . ولهذا فان الفوائد التأخيرية لا يمكن احتسابها الا من تاريخ انتهاء هذه المهلة . وتستحق الفائدة المقررة في القانون اعتباراً من هذا التاريخ ، خلافاً للقاعدة العامة التي تقضي باستحقاق الفائدة التأخيرية من تاريخ المطالبة القضائية (٥٥) ، ولا يقتضي لبدء سريانها مطالبة المدين او اعدائه . والفائدة التأخيرية المقررة وفقاً للنسبة المشار اليها فيما تقدم لا تسري الا على الاشتراكات . اما ديون الدائرة الاخرى ، فان الفائدة عنها تستحق وفقاً للقواعد العامة ، الا ماورد بشأنه نص قانوني خاص (٥٦) . وقد اجازت الفقرة (ح) من المادة (٣٣) لمجلس الادارة ، بعد مصادقة الوزير ، ان يعفي صاحب العمل من الفائدة المذكورة ، كلا او جزءاً (اذا كانت اسباب تأخر صاحب العمل في تسديد الاشتراكات في المواعيد المقررة قانوناً ، ترجع الى حالات القوة القاهرة ، او الظروف الطارئة التي حالت دون التسديد . بشرط توفر حسن النية وعدم الغش او التزوير او التلاعب) . والشرط الذي اشترطه المشرع لجواز الاعفاء الكلي او الجزئي من الفوائد ، تزيد لا مبرر له ، اذ يتناقض بطبيعته مع فكرة القوة القاهرة والظروف الطارئة بمعناها القانوني . حيث انها حوادث استثنائية (عامة) . ومادامت كذلك ، فبني لا يمكن ان ترتبط بغش المدين او تزويره او تلاعبه .

(٥٥) م ١٧١ من القانون المدني : اذا كان محل الالتزام مبلغاً من النقود ، وكان معلوم المقدار وقت نشوء الالتزام ، وتأخر المدين في الوفاء به ، كان ملزماً ان يدفع للدائن على سبيل التعويض عن التأخير ، فوائد قانونية قدرها . . . وتسري هذه الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية بها ، اذا لم يحدد الاتفاق او العرف التجاري تاريخاً اخر لسريانها . . وهذا كله مالم ينص القانون على غيره .

(٥٦) انظر المادة ١/١٠٤ من القانون بشأن الفائدة المستحقة من التأخير في دفع تعويض الخدمة ، والمادة ١٠٨ من القانون المعدلة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٧٩ بشأن الفوائد المستحقة على تأخير تسديد نسبة ٢٥٪ من الارباح .

الباب الثالث

المخاطر المضمونة

يهدف قانون الضمان الاجتماعي الى مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها العامل حيث ان كثيرا من هذه المخاطر ينتاب جسم العامل كالمريض والعجز والشيخوخة واصابات العمل .. الخ . ويرجع بعضها الى ظروف عمل والمهنة التي يمارسها العامل كاصابات العمل والامراض المهنية وبعضها الآخر يرجع الى الحياة الانسانية بصفة عامة كما هو الحال بالنسبة للمرض والعجز والشيخوخة والوفاة ... الخ . الا انه اذا كانت اسباب المخاطر الاجتماعية متعددة الا ان النتائج التي تترتب عليها هي ذات طبيعة واحدة لانها تمس المركز الاقتصادي للعامل الذي يتعرض لها اذ تؤدي الى فقدان موارده و نقص هذا المورد وهو الاجر الضروري لمعيشته لذلك يهدف القانون المذكور الى توفير الضمان الاقتصادي للعامل في هذه الحالة وذلك بالمحافظة على حد أدنى من المستوى الاقتصادي له بما يقرره من اعانات ورواتب الى جانب الرعاية الطبية .

لم يقتصر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل على شمول المخاطر التي درجت اغلب القوانين على تغطيتها بل امتدت احكامه الى مسائل اخرى تتمثل في توفير الخدمات بمختلف انواعها وتقديم المساعدات لذا سنبحث تباعا في الفصول التالية : الضمان الصحي ، ضمان اصابات العمل . ضمان التقاعد واستحقاق العامل لمكافحة نهاية الخدمة في حالة عدم توفر شروط استحقاق التقاعد ، كما سنبحث فرع ضمان الخدمات .

الفصل الاول

الضمان الصحي

يعتبر عجز الانسان مؤقتا عن اداء العمل واحدا من المخاطر التي تواجهه . فيمتنع عليه كسب عيشه حتى يستعيد قدرته على الكسب ، وهذا يتوقف على زوال السبب الذي حال دون ادائه للعمل .

واعتلال صحة الانسان امر مألوف لا يكاد ينجو منه احد ، ولهذا كان توفير الرعاية الصحية للمواطنين واحدا من اهم الواجبات التي تضطلع بها الدولة ، غير ان توفير هذه الرعاية لا يكفي لتحقيق الامان الاجتماعي ، اذ ان اعتلال الصحة هذا غالبا ما يكون سببا في انقطاع الكسب او انخفاض مقداره عن مستواه الاعتيادي ، ولهذا فان الضمان الصحي الذي تقرره نظم الضمان الاجتماعي المعاصرة لا يقتصر فقط على توفير الخدمات الصحية للمؤمن عليهم ، وانما يضمن لهم الحق في اعانة تعادل كل او بعض اجرهم بقصد مساعدتهم على الحصول على العيش خلال فترات عجزهم عن العمل .

والمرض هو السبب الذي يشترك فيه الناس جميعا ، الا انه يضاف اليه كسب يؤدي الى فقدان القدرة على الكسب عن طريق اداء العجز بالنسبة للعاملات ما ينشأ عن حالة الحمل والولادة من آثار على صحتهم خلال بعض فترات الحمل ، وبعض الوقت اللاحق للوضع . ولهذا فان الضمان الصحي في نظم الضمان الاجتماعي المعاصرة يغطي كلا من المرض والولادة .

الضمان الصحي في قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل :

نظم قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل احكام الضمان الصحي في الفصل السابع ، ومنه يستفاد ان الضمان الصحي يشمل حالتي المرض والولادة . وفقا لاحكام عديدة سيرد تفصيلها فيما بعد .

كما يتضح من هذا الفصل ايضا ان الضمان الصحي في القانون النافذ لم يعد يقتصر على تقديم المعونات النقدية كما كانت الحال في القوانين السابقة ، وانما يمتد الى تقديم العناية الطبية اللازمة لاستعادة الصامل حالته الصحية الطبيعية ، بينما كانت هذه العناية تقتصر في القانونين ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ و ١١٢ لسنة ١٩٦٩ على حالة اصابات العمل فقط .

وحيث ان القانون ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، كان قد توجه الى توسيع دائرة تقديم العناية الطبية كثيرا ، بحيث اصبحت حقا للعامل المريض والمصاب اصابة عمل والمرأة في حالة الحمل والولادة . لهذا فقد تضمن العديد من الاحكام التي اراد بها ان يمكن المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي الملقاة ، من تقديم هذه العناية للعمال على نحو جاد ، وتمثل هذه الاحكام فيما يلي :

١ - قضت الفقرة (ج) من المادة (٥٥) بأن تشرع المؤسسة منذ نفاذ القانون بتأسيس وتطوير فرع الضمان الصحي ، ضمن منهج مرحلي ، يؤمن توفير جميع اسباب الرعاية الصحية والعلاج خلال مدة اقصاها ثلاث سنوات (١) ، ويجب ان يتضمن المنهج المذكور انشاء المستشفيات والمستوصفات واندوائر الصحة الاخرى الخاصة بالمؤسسة وتسييل الاطارات الطبية اللازمة لها .

كما قضت الفقرة (و) من المادة (٤٨) بان تشرع المؤسسة اعتبارا من تاريخ سريان احكام القانون ، بوضع منهج خاص ، لانشاء مستشفيات للتوليد وامراض النساء والاطفال ، تغطي جميع احتياجات الطبقة العاملة في العراق ، خلال فترة لا تزيد على خمس سنوات (٢) .

٢ - واجازت المادة (٥١) من القانون للمؤسسة ان تتعاقد مع وزارة الصحة للاستفادة من اجهزتها وعياداتها ومصحاتها ومستشفياتها العامة في اداء الخدمات الصحية او بعضها التي تقوم بها المؤسسة تنفيذا لاحكام القانون كما اجازت لها ان تتعاقد مع اطباء والمستشفيات الخاصة للفرس نفسه .

٣ - وقررت المادة (٥٢) ان تخضع جميع المستشفيات والمستوصفات التي تملكها الادارات او اصحاب العمل المخصصة لمعالجة العمال لاشراف المؤسسة . والزمّت هذه الجهات بان تطبق مستشفياتها ومستوصفاتها التعليمات التي تصدرها المؤسسة ، فاذا لم تتقيد بها ، كان للمؤسسة ان تضع يدها عليها وتديرها مباشرة على نفقة الجهة التي تملكها . ولاشك لدينا في ان الابعاء التي القتها النصوص المتقدمة على عاتق المؤسسة المنفذة . بشأن توفير الخدمات الصحية للعمال كانت من اسباب المهمات التي انيطت بتلك المؤسسة التي كانت تفتقر الى الخبرة والكوادر الفنية ، ولهذا فان تعثرها في تحقيق هذه المهمة كان امرا حتميا . كما ان النهج الذي اختطه المشرع في هذا المجال كان موضع تقدنا للاسباب التالية (٣) :

١ - ان التأمين الصحي فيما يقدمه من رعاية طبية مجانية ، يجب ان يكون حقا لكل المواطنين دون تمييز ، وهذا ما تضمنه الدولة على نحو او اخر بتقديمها الخدمات الطبية المجانية للمواطنين في مؤسساتها الصحية المختلفة ، ولهذا فاننا لانجد مبررا لان تكون هناك مؤسسات تقدم رعاية طبية للعمال وحدهم دون غيرهم .

(١) وبالرغم من ان هذه المدة قد انتهت منذ نهاية شهر اذار ١٩٧٥ ، الا ان ما حققته المؤسسة للمنفعة كان محدودا للغاية ، لا يتناسب البتة مع ما قرره القانون .

(٢) تصدق ملاحظتنا الواردة في الهامش السابق على هذا النص ايضا .

(٣) انظر الطبعة الاولى من هذا الكتاب لسنة ١٩٨١ ص ٨١ .

٢ - ان إيجاد مؤسسات صحية مستقلة عن الجهة المركزية المسؤولة عن توفير الخدمات الصحية في الدولة ، يؤدي الى الازدواجية وبعثرة الجهود من جهة ، كما انه يؤدي من جهة اخرى الى تنافس غير مبرر بين الجهات المسؤولة عن تقديم الخدمات الصحية في الحصول على الكوادر الفنية . وهذه المنافسة انتهت عمليا الى عجز مؤسسة الضمان عن توفير كوادرها الخاصة بها .

٣ - ان التوسع في المهمات الموكلة الى مؤسسة الضمان الاجتماعي الملقاة وازافة اعباء فنية معقدة الى اعبائها ، مع النقص الخطير في الكوادر الفنية المتوفرة لديها ، يؤدي الى عرقلة تطوير نظام الضمان الاجتماعي في القطر لمهامه الاساسية ، ولهذا فاننا نرى ان قيام المؤسسة بالمهام الاكثر تنصافا بواجبات التأمين الاجتماعي ، وهي ضمان كسب بديل لكسب العمل ، على نحو متقدم فنيا ، افضل بكثير من تشعب مهامها على نحو يعجزها عن اداء مهمتها الاساسية .

ولقد سارت الامور فيما بعد ، في هذا الاتجاه فعلا . وبعد عدة اجراءات وتعديلات ، تقرر فك الارتباط الاداري والمالي للمؤسسات الصحية التابعة للمؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي الملقاة ، والحاقها بوزارة الصحة (٤) . وبهذا تحقق ما اشرنا اليه في ملاحظتنا . حيث اضحت وزارة الصحة هي المسؤولة عن تقديم الرعاية الطبية للمعال ، وتوحدت الاجهزة نفنية المسؤولة عن ذلك .

المبحث الاول

الضمان الصحي في حالة المرض

تحديد المقصود بالمرض : عرفت المادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي المرض بأنه : الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولة عمله ، ولا يكون ناشئا عن اصابة عمل ، ويحدد بالخبرة الطبية .

(٤) المادة العاشرة من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٨٤ ، قانون التعديل الاول لقانون وزارة العمل والتشؤون الاجتماعية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٧٨ (المللي) . والغريب ان هذا النص اضاف خطأ ما يلي :

على ان تقوم المؤسسة المذكورة بتحويل النسبة المئوية المخصصة للضمان الصحي الى وزارة (الصحية) . . ذلك ان النسبة المئوية من الاشتراكات المخصصة لفرع الضمان الصحي ، لا تغطي الرعاية الطبية فقط ، وانما تمويل ايضا الامانات النقدية التي تدفع الى المعال خلال اجازاتهم ، وهذه الاعانات يقع دفعها على عاتق الضمان الاجتماعي ، ولا شأن لوزارة الصحة بهذا .

ومن هذا التعريف يستنتج ان الخطر المؤمن ضده في هذا الفرع من فروع الضمان ، ليس المرض بمعناه الطبي على نحو الاطلاق ، بل قيده المشرع بالاعتلال الصحي المانع من مزاوله العمل . اما الاعتلال الصحي الذي لا يحول دون مزاوله العمل ، فلا يدخل ضمن مفهوم المرض لاغراض هذا الفرع من فروع الضمان . فالعبرة اذن بما يترتب على الاعتلال الصحي من حيلولة دون كسب العيش عن طريق العمل . كما ان المرض الناشيء عن اصابة العمل ، لا يغطيه التأمين الصحي ، بل التأمين ضد اصابات العمل ، والفصل في كل المسائل المتقدمة هو الخبرة الطبية وفقا لما قرره القانون من احكام بشأن هذه الخبرة .

ان دراستنا للتأمين ضد المرض ستتوزع على فرعين . نعالج في الاول شروط استحقاق مزايا هذا التأمين ، بينما سنخصص الثاني لدراسة ماهية هذه المزايا .

الفرع الاول

شروط استحقاق مزايا ضمان المرض

لكي يستحق العامل المزايا المقررة في قانون الضمان الاجتماعي في حالة المرض فانه يجب ان تتوفر عدة شروط لهذا الغرض ، نوجزها بما يلي :

١ - **شمول العامل بالضمان الصحي** : على خلاف قوانين الضمان الاجتماعي الملفية التي كانت تقضي بوجوب ان يكون قد دفع عن العامل عدد معين من الاشتراكات لكي يستحق المزايا المقررة لضمان المرض (٥) ، خلا القانون النافذ من اي شرط بهذا الشأن ، ولهذا فان العامل يستحق المزايا المقررة قانونا في حالة المرض بمجرد شموله بالضمان الاجتماعي ، دون اي اعتبار لعدد الاشتراكات المدفوعة عنه .

٢ - **ثبوت واقعة المرض** : من البديهي ان يرتبط استحقاق المزايا المقررة في حالة المرض بتحقيق واقعة المرض ذاتها . وهذه الواقعة واقعة مادية ، لابد من ثبوتها لكي تترتب على تحققها الآثار التي قررها القانون ، وهي لا يمكن اثباتها الا بوسيلة واحدة هي الشهادة الطبية . وقد فرق القانون بشأن الشهادة الطبية اللازمة لاثبات حالة المرض بين حالتين :

الاولى : اذا كانت الشهادة الطبية صادرة عند بدء المرض ، او خلال الايام الثمانية الاولى منه . فيمكن ان تصدر الشهادة عن الطبيب الخاص الذي يمتدده صاحب العمل ، او عن احد اطباء مؤسسة صحية رسمية .

٥. انظر المادة ٣١ من القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ، والمادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ .

الثانية : اذا كانت الشهادة الطبية صادرة عن مريض يستوجب اجازة مرضية تزيد على ثمانية ايام . او في حالة تكرار المرض خلال سنة العمل ، بحيث رادت ايام المرض التي دفع عنها صاحب العمل اجرا على ثلاثين يوما ، فان هذه الشهادة يجب أن تصدر عن جهة طبية رسمية (١) .

والسبب الذي دفع المشرع الى التفرقة بين الحالتين ، هو اختلاف الجهة التي تتحمل العبء المالي عن الاجازة المرضية ، فعندما يكون من يتحمل هذا العبء هو صاحب العمل ، فهو يجيز أن تصدر الشهادة انطوية عن الطبيب الذي يعتمد عليه صاحب العمل ، في حين لا يقبل الا بالشهادة انصادرة عن جهة طبية رسمية اذا كان صندوق الضمان ، هو الذي يتحمل دفع اعانة الاجازة المرضية وهذا التنظيم القانوني وضع لكي يكون منسجما مع احكام الاجازة المرضية التي كانت تقضي بها المادة (٧٥) من قانون العمل الملغي . ولقد جاء قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ بتنظيم جديد لاحكام الاجازة المرضية في المواد ٧٧ - ٧٩ . حيث قضت المادة ٧٨ / اولا بان تمنح الاجازة المرضية استنادا الى تقرير طبي صادر عن جهة معتمدة لدى صاحب العمل او صادر عن جهة طبية رسمية . ولم يراع هذا النص التفرقة الواردة في قانون الضمان الاجتماعي في الجهة التي تصدر عنها الشهادة الطبية التي تعتمد اساسا في منح الاجازة . ومع ذلك فاننا نرى وجوب اعتماد نصوص قانون الضمان الاجتماعي حين يكون صندوق الضمان هو الجهة التي تدفع الاعانة النقدية الى العامل المريض فيما زاد على الفترة التي يلتزم صاحب العمل بدفع اجر الى العامل خلال الاجازة المرضية على النحو الذي سيرد تفصيله بعد قليل ، باعتبار قانون الضمان قانونا خاصا يقيد النص العام الوارد في قانون العمل .

٣ - اتباع تعليمات دائرة الضمان ، والجهة المشرفة على علاج العامل : انزمت المادة السادسة والاربعون من القانون العامل المريض بأن (يتبع اثناء مرضه

(١) انظر المادتين ٤٢ ، ٤٣ من القانون .

وفي رأينا أن هاتين المادتين قد صيغتتا بطريقة مبيدة مما يقتضيه فن الصياغة القانونية من دقة ووضوح واجازة ، وكان بالإمكان صياغتهما على النحو التالي :

يتحقق مرض العامل بشهادة طبية صادرة عن :

أ - الطبيب الذي يعتمد عليه صاحب العمل ، او من جهة طبية رسمية اذا كانت الاجازة المرضية باجر .

ب - جهة طبية رسمية ، اذا كانت الاجازة المرضية دون اجر .

وانظر الطبعة الاولى من هذا الكتاب ص ٨٢ ، حيث كنا قد اقترحنا صياغة اخرى ، كانت موافقة للاحكام التي كانت نافذة في حينه .

تعليمات دائرة الضمان والجهة الطبية المشرفة على معالجته ، ولا تلتزم الدائرة بداء اية خدمة او تمريض في حالة امتناع المريض عن تنفيذ التعليمات ، الا اذا راجع وامثل لها (٧) .

ومؤدى هذا الحكم ان يحرم العامل من مزايا الضمان الصحي في حالة مخالفته التعليمات الخاصة بملاجه الصادرة من الجهات المشار اليها ، الا ان استحقاقه لهذه المزايا ينهض ثانية ، عندما يمثل لهذه التعليمات مرة اخرى .
٤ - عدم جواز اشتغال العامل المريض خلال فترة المرض : قضت المادة التاسعة والاربعون بحظر اشتغال من كان مجازا مرضيا ، اذ نصت على انه لا يجوز له (ان يمارس اي عمل مأجور - ولا عمل اخر يتعارض مع حالته الصحية - طول فترة اجازته وفي حانة اخلاخل الشخص بذلك ، يحق للدائرة الضمان - بعد اذاره - ان تقطع عنه التمريض وجميع الخدمات الاخرى طوال فترة عدم امتثاله للانذار) .

وبفهم من النص ان الحظر ينصرف الى العمل المأجور الذي يؤدى لمصلحة الغير مطلقا دون اي قيد ، اما الاعمال الاخرى - ويدخل فيها ان يعمل المريض لحسابه - او ان يعمل دون اجر - فان الحظر يقتصر فقط على ما كان من هذه الاعمال يتعارض مع حالته الصحية .

وفي تقديرنا ان شرط الانذار الذي نص عليه القانون ، يمكن ان يثير العديد من المشكلات - فعندنا ان هذا الانذار يجب ان يكون كتابيا ، وان يتحقق علم المريض به لكي ينتج آثاره القانونية ، وهذا يلقي على دائرة الضمان مصاعب اجرائية كبيرة للغاية .

٥ - المطالبة بالمزايا خلال ثلاث سنوات من استحقاقها : قضت الفقرة (١) من المادة (١١٣) بتقادم جميع الاعانات والتعويضات والمكافآت والرواتب وجميع الالتزامات المتوجبة على دائرة الضمان للعمال المضمونين او خلفهم اذا لم يطالب بها خلال ثلاث سنوات متواصلة من تاريخ استحقاقها . ويعتبر كل طلب يقدمه صاحب الاستحقاق او من يمثله قانونا للمؤسسة قاطعا للتقادم) .

ويسرى هذا الحكم على المزايا المقررة لضمان المرض ، وبذلك يمكن رد مطالبه العامل بالمزايا المينية او التقديرية بالتقادم اذا كانت هذه المطالبة بعد ثلاث سنوات من استحقاقها .

٧) وقد قرر صدر هذه المادة (ان تكون رعاية العمال المرضى ومعالجتهم طبقا للنظام الصحي في دائرة الضمان وفي المكان والاساليب التي يحددها الاطباء المتصدون من قبلها) . وتنفيذا لهذا النص اصدرت مؤسسة الضمان الملتاة تعليمات الضمان الصحي الرقم (١) لسنة ١٩٧٤ .
و انبسط في ضوء التمسديدات التي ادخلت على مجمل الاحكام المنظمة للضمان الصحي .
ان هذه التعليمات تصدر من وزارة الصحة . كما ان العامل سيتبع التعليمات الصادرة اليه من اطباؤها ، مادامت دائرة الضمان حاليا لا تمتلك اي جهاز طبي .

الفرع الثاني

مزايا الضمان الصحي في حالة المرض .

يعتبر المرض من المخاطر الاجتماعية التي تجعل العامل المريض في حالة (عوز) ، سواء بسبب ما يؤدي اليه من فقد القدرة على العمل ، ومن ثم فقد الدخل الذي يحصل عليه من عمله . او بسبب ما يلقيه المرض من اعباء مالية على كاهل المريض لمواجهة مصروفات العلاج ① لذلك فان التأمين ضد المرض لا يضمن شقين . الاول يرمي الى معاونة المؤمن عليه على مواجهة المصروفات والتنفقات العلاجية . وهو ما يسميه الفقه بالتعويض المبني عن المرض ، حتى في الحالات التي تدفع التعويضات المقابلة لمصاريف العلاج نقدا الى العامل المؤمن عليه . والثاني يرمي الى تعويض المؤمن عليه عن الدخل الذي فقده بسبب قعوده عن العمل . وذلك بتوفير دخل بديل ، ويطلق على هذا الدخل العوض النقدي عن المرض (٨) . وانسجاما مع هذا الاتجاه قرر قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٩ لسنة ١٩٧١ المعدل ، نوعين من المزايا للمشمولين بأحكامه ، مزايا عينية بشكل رعاية صحية للشخص المريض . ومزايا نقدية بشكل عوض نقدي كبديل للاجر الذي يفقد الحق فيه بسبب توقفه عن العمل نتيجة المرض .

اولا / المزايا العينية : قضت المادة الثالثة والاربعون من القانون بأن بإمكان العامل المريض الذي يتحقق مرضه وفقا لما تقدم بيانه . أن يراجع الدوائر الصحية التي تعتمدها المؤسسة بالاستناد الى هوية الضمان (٩) ، والشهادة الطبية الممنوحة له . للحصول على المعالجة اللازمة والادوية التي يحتاجها دون مقابل (١٠) .

وقد نصت الفقرة (ب) من المادة الخامسة والاربعين على انه (يقصد بالرعاية الصحية والعلاج : المعاينة السريرية في العيادة او المنزل عند الاقتضاء وتقديم العلاجات ، والعرض على الاختصاصيين . والاقامة في المستشفى او المصح ، والعمليات الجراحية ، والتصوير الشعاعي ، والتحاليل المختبرية ، وتوفير الخدمات التأهيلية في حالة حصول عجز ، وتقديم الاطراف الصناعية والتعويضية وكل ما تستدعيه حالة المريض) .

ومن هذا النص يمكن أن نستخلص أن المزايا العينية التي يقرها الضمان الصحي هي :

- (٨) احمد حسن البرمي من ٢٩٧ - ٣٩٨ .
- (٩) وبالنظر لعدم صدور هوية الضمان في حينه ، فقد اصدرت المؤسسة للمفاة تعليمات تقضي بأن تكون احالة العمال المرضى الى الدوائر الصحية من قبل الجهة التي تستند اليها . فاذا كانت هذه الجهة تستخدم طبيا ، فتجري الاحالة من قبل هذا الاخير .

١ - ما يقتضيه تشخيص الحالة المرضية ، سواء كان ذلك بمعاينة المريض في العيادة أو المنزل من قبل طبيب ممارس عام أو طبيب اختصاصي ، ويدخل في هذا أيضا ما يقتضيه التشخيص من تحاليل مخبرية أو تصاوير شعاعية .

٢ - ما يقتضيه علاج المريض من ادوية واقامة في المستشفى أو المصح .

٣ - ما يقتضيه استرجاع العامل لقواه الطبيعية من تأهيل أو أجهزة تعويضية (١٠) .

٤ - وأضافت الفقرة المذكورة اني ما تقدم (كل ما تستدعيه حالة المريض) ، لتدل على أن ما ذكرته من اوجه الرعاية الصحية والعلاج ، ذكر على سبيل المثال لا الحصر .

ونقل المهام الخاصة بتقديم المزايا العينية في حالة المرض الى وزارة الصحة . وفقا لما سبق بيانه ، فان الاجهزة الطبية المرتبطة بهذه الوزارة ، تعتبر المسؤولة عن توفير الرعاية الصحية والعلاج للعمال بالمفهوم المتقدم . الا أن هذه الاجهزة لا تخص العمال برعاية صحية متميزة عن الرعاية الطبية التي توفرها للمواطنين كافة ، ولهذا فان هذه الاحكام لم تعد لها أهمية عملية في التطبيق .

ثانيا : المزايا النقدية (العوض النقدي) (١١) بالرجوع الى قانون العمل نجد أن نصوصه تقضي بما يلي (١٢) :

اولا : يستحق العامل اجازة مرضية بأجر ، يدفع من قبل صاحب العمل ، لمدة ثلاثين يوما عن سنة العمل .

ثانيا : يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب البند (اولا) من هذه المادة لحد (١٨٠) يوما .

ثالثا : اذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفذ استحقاقه من الاجازات المرضية بأجر ، تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

وبموجب هذا النص ، فان التزام صندوق الضمان الاجتماعي تجاه العامل المريض المضمون لا ينهض الا بعد أن يكون قد استنفذ اجازاته المرضية في ذمة صاحب العمل بحد اقصى لا يتجاوز (١٨٠) يوما في حالة تراكم

(١٠) كالاطراف الصناعية والاحذية الطبية والاحزمة والنظارات الطبية وساعات الاذن .

(١١) استخدمنا مصطلح الموض النقدي بدلا من مصطلح (تمويض الاجازة المرضية) الذي

استخدمه المشرع في المادة (٥/٤) ، لان مصطلح تمويض له مدلوله القانوني الخاص ،

وهذا المدلول لا يستقيم مع المقصود هنا .

(١٢) المادة (٧٧) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٧٧ .

اجازته عن السنوات السابقة الى هذا الحد .
وبمقارنة هذا النص مع احكام قانون العمل الملغي (١٢) ، فان القانون الجديد يكون قد اثقل عبء صاحب العمل بدفع اجر العامل خلال احوائه المرضية ، على نحو لا يتفق مع الزامه بدفع اشتراكات لصندوق الضمان مقابل الضمان الصحي للعامل .

وابا كان الامر فان صندوق الضمان يكون مسؤولا عن دفع عوض تقدي الى العامل عن الفترة الزائدة على التزام صاحب العمل بدفع الاجر وفقا للنص المتقدم . الا ان الفقرة (ثالثا) منه لم تبين الحد الاقصى للفترة الزمنية التي يستمر فيها العامل مستفيدا من المزايا المقررة في قانون الضمان . وبالرجوع الى القانون الاخير نجده يفرق بين حالتين :

- ١ - حالة الامراض العادية : حيث يعتبر العامل مجازا مرضيا لمدة اقصاها ستة اشهر ، حيث يقضي قانون الضمان باعتبار العامل عاجزا (اذا لم يشف رغم مضي ستة اشهر على معالجته) (١٤) .
- ٢ - حالة الامراض المستعصية او الخبيثة او غيرها من الامراض التي يستغرق علاجها وقتا طويلا ، حيث اجاز القانون للجهة الطبية المشرفة على علاج العامل ان تقرر منحه اجازة لمدة اقصاها سنتان اذا قدرت امكان شفائه خلال ذلك (١٥) .

ولم يوضح أي من نصوص قانون العمل وقانون الضمان ما اذا كانت المدة المقررة كاجازة للعامل في قانون العمل وتلك المقررة في قانون الضمان تتداخل مع بعضها ام انها تجتمع في الحالة المرضية الواحدة - وعندنا ان الاجازة المقررة في قانون العمل هي حق للعامل في ذمة صاحب العمل ، وهي لا تتعارض مع حقه المقرر في قانون الضمان ، كما اننا لا نتصور امكانية تداخل الاجازة المقررة في القانونين لان القول بذلك قد يؤدي الى اعفاء صندوق الضمان من التزامه تجاه العامل عندما يكون للاخير اجازات متراكمة يبلغ مجموعها (١٨٠) يوما . وعليه فان حق العامل تجاه الضمان الاجتماعي ينهض بانتهاء التزام صاحب العمل تجاهه ، ويستمر للفترة التي يقررها قانون الضمان كحد اقصى على النحو المبين فيما تقدم .

وحيث ان العامل يعتبر مجازا دون اجر بعد انقضاء التزام صاحب العمل بدفع أجره ، لهذا قرر القانون ان يدفع له صندوق الضمان عوضا تقديا يختلف مقداره تبعا لنوع المرض .

فاذا كان المرض عاديا استحق العامل عوضا (بنسبة ٧٥٪ من متوسط اجر الاشهر الثلاثة السابقة لمرضه ، او متوسط الاجر الذي تقاضاه قبل

(١٢) المادة (٧٥) من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي .

(١٤) المادة ٤٧/ب من قانون الضمان .

(١٥) المادة ٤٧/ج/١ من قانون الضمان .

مرضه ان كانت مدة عمله اقل من ذلك ، على ان لا تقل هذه النسبة عن الحد الأدنى للأجر في مهنة العامل (١٦) .
 اما اذا كان المرض مستعصيا او خبيثا فان الموضع الذي يستحقه لعامل (يعادل كامل أجره المدفوع عنه الاشتراك الاخير) (١٧) .

المبحث الثاني

الضمان الصحي في حالة الولادة

يؤثر حمل المرأة وولادتها في قدرتها على العمل ، ولهذا تجب رعايتها رعاية خاصة خلال فترة الحمل والولادة ، ولفترة لاحقة لواقعة الولادة . ويتقضي ما تقدم ان يتحقق للمرأة نوعان من المزايا ، اولهما عيني بشكل رعاية طبية تقتضيها ظروف الحمل والولادة ، وثانيهما نقدي يعوضها عن الاجر الذي تفقد حقها فيه بسبب توقفها عن اداء العمل خلال الفترة التي يستحيل عليها ذلك بسبب الحمل والولادة .

وقد راعى قانون الضمان الاجتماعي كل ما تقدم . فنظم حق المرأة في نوعي المزايا المتقدمين ، الا انه ربط بين استحقاقها هذه المزايا ، وتوفر شروط معينة ، ولذلك فاننا سنقسم هذا المبحث الى فرعين ، ندرس في الاول شروط استحقاق مزايا الضمان الصحي في حالتي الحمل والولادة ، وندرس في الثاني مزايا هذا الضمان .

(١٦) المادة ١/٤٥ من قانون الضمان ، فاذا كان اجر العامل مثلا خلال الاشهر الثلاثة السابقة بالدنانير ٩٠ ، ٩٠ ، ٩٣ فان ما يستحقه من اجازة مرضية من عوض عن ١٥ يوما يحسب بالطريقة التالية :

$$\frac{٩٣ + ٩٠ + ٩٠}{٣} = ٩١ \text{ ديناراً متوسط الاجر .}$$

$$\frac{١٥ \times ٧٥ \times ٩١}{٣٠ \times ١٠٠} = ٢٤١٢٥ \text{ ديناراً .}$$

ولو فرضنا ان عاملا أجره (٨٠) دينارا شهريا اصيب بمرض بعد شهر واحد فقط . . التحاقه بالعمل ، فان ما يستحقه من امانة من (١٥) يوما يعيب الى النحر التالي :

$$\frac{١٥ \times ٧٥ \times ٨٠}{٣٠ \times ١٠٠} = ٣٠ \text{ ديناراً .}$$

(١٧) المادة ٢/٤٧ من قانون الضمان .

الفرع الاول

شروط استحقاق مزايا الضمان الصحي في حالي الحمل والولادة

- ١ - **شمول العاملة بالضمان الاجتماعي** : خلا قانون الضمان الاجتماعي النافذ من اشتراط دفع عدد معين من الاشتراكات عن العاملة المضمونة لكي تستحق مزايا الضمان المقررة في حالي الحمل والولادة ، بخلاف القانون الملغى وسابقه ، حيث كانا يشترطان ان لا تقل الاشتراكات المدفوعة عنها او المقيدة لحسابها خلال الاثني عشر شهرا السابقة لتاريخ ولادتها المتوقعة بتقرير الطبيب عن ستة اشتراكات شهرية (١٨) ، او ستة وعشرين اشتراكا اسبوعيا (١٩) .
وبمعني خلو القانون من هذا الشرط ان المرأة العاملة تستحق المزايا المقررة فيه بمجرد شمولها بالقانون دون اي اعتبار لعدد الاشتراكات .
- ٢ - **عرض العاملة نفسها على الجهة الطبية المعتمدة** : ألزمت الفقرة (١) من المادة (٤٨) من القانون المرأة العاملة الحامل المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي ، ان تعرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدها دائرة الضمان عند ظهور الحمل لديها . والفرض من هذا الالتزام هو ان تناح للجهة الطبية المختصة مراقبة حالة المرأة الحامل وتقرير ما تستحقه من رعاية طويلة فترة الحمل .
وحيث انه لم تعد لدائرة الضمان حاليا جهات طبية خاصة تعتمدها ، عليه فان تطبيق هذا النص يعني عرض العاملة نفسها على الجهات الطبية الرسمية .
- ٣ - **تقيد العاملة بتعليمات الجهة الطبية** : ألزمت الفقرة المذكورة فيما تقدم المرأة العاملة الحامل ايضا ، بان تتقيد بعد عرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدها دائرة الضمان ، حتى الوضع ، بالتعليمات التي تعطى لها .
ولم يورد نص هذه الفقرة اي حكم بشأن ما يترتب على مخالفة العاملة لهذه التعليمات ، بخلاف ما قرره نص المادة (٤٦) بشأن العامل المريض ، حيث سبق ان اشرنا الى ان هذا النص قرر عدم التزام دائرة الضمان بإداء اية خدمة او عوض في حالة امتناع العامل المريض عن تنفيذ تعليماتها ، الا اذا تراجع وامتنحل لها . وعندنا انه يمكن قياس حالة مخالفتها للتعليمات الطبية على حالة العامل المريض ، وتطبيق الحكم المقرر في المادة ٤٦ عليها .

(١٨) المادة ١/٣٢/ب من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ .

(١٩) المادة ١/٣٢/ب من القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

٤ - **عدم جواز الاشتغال خلال فترة الإجازة :** منعت المادة (٤٩) من القانون عملة المجازة بسبب الحمل والوضع من ممارسة أي عمل مأجور أو أي عمل حر يتعارض مع حالتها الصحية طوال فترة الإجازة ، فإذا اخلت العاملة بذلك حذر لدائرة الضمان ، بعد انذارها ، أن تقطع عنها الموض النقدي وجميع خدمات الأخرى طوال فترة عدم امتثالها للانذار (٢٠) .

٥ - **المطالبة بالمزايا خلال ثلاث سنوات ،** وفقا لما نصت عليه الفقرة (١) من المادة (١١٣) (٢١) .

الفرع الثاني

مزايا الضمان الصحي في حالتني

الحمل والوضع

بولا : المزايا الميئنة : قضت الفقرة (د) من المادة (٤٨) من قانون الضمان الاجتماعي بأن (تستفيد المرأة العاملة ، قبل وضعها وبعد وضعها ، وخاصة إذا تعرضت لاحدى الحالات المذكورة في هذه الفقرة ، من جميع شروط رعاية (٢٢) الصحية والعلاج المنصوص عليها في المادة (٤٥) / ب) من هذا قانون .

وقد أحالت هذه الفقرة كما يتضح من صريح نصها الى الفقرة (ب) من المادة (٤٥) . وقد سبقت دراستها في البحث السابق . ومنها نضع ان العاملة المضمونة تحصل حاليا من المؤسسات الصحية التابعة لوزارة صحة على الخدمات الطبية التي تقدمها الى المواطنين الحوامل عموما .

نقيا : المزايا النقدية : يرتبط حصول العاملة على عوض نقدي بديل عن أجرها بفقدها الحق في هذا الأجر ، بسبب توقفها عن العمل . وتلتزم دائرة الضمان بتعويض العاملة عن أجرها في الحدود التي تعتبر فيها مجازة لأغراض الحمل والولادة . ولهذا فان معرفتنا بالمزايا النقدية التي تحصل عليها العاملة مرتبط بمعرفة الأحكام القانونية المنظمة لحق المرأة في إجازتي الحمل والولادة (٢٣) .

(٢٠) راجع بشأن الانذار ، ماسبق ان قلناه فيما تقدم عن انذار العامل الريفي .

(٢١) راجع بشأنها ما تقدم عند الكلام عن المطالبة بمزايا ضمان المرض .

(٢٢) استخدام المشرع مصطلح (شروط) هذا خطأ ، والصحيح ان يقول (مزايا) .

(٢٣) انظر مقالة الدكتور يوسف الياس : اجازة الولادة في قانوني العمل والضمان . مجلة وهي المال - العدد ٥٣٣ في ٢٩ ايلول ١٩٧٩ .

وبالرجوع الى قانون العمل نجده ينظم في المادة (٨٤) حق العاملة في
اجازة الحمل والولادة على النحو التالي :
اولا / تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة (٧٢

يوما) .

ثانيا / يحق للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل ثلاثين يوما من التاريخ المتوقع
للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة ، وتستمر بعد الوضع
بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة .

ثالثا / يجوز للجهة الطبية المختصة ان تقرر جمل فترة الاجازة المبينة في البند
(اولا) من هذه المادة مدة لا تزيد على تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة ،
او ولادة اكثر من طفل واحد ، او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده .
وتكون المدة الزائدة عما ورد في البند اولا من هذه المادة : اجازة بدون
اجر ، الا اذا كانت العاملة مضمونة فيطبق بشأنها قانون التقاعد والضمان
الاجتماعي للمعمال .

ويختلف هذا النص اختلافا جذريا عن نص المادة (٨٠) من قانون العمل
الملغي التي كانت تعتبر العاملة مجازة دون اجر للحمل والولادة ، محملة
عبء دفع عوض نقدي لها عن اجرها خلال فترة الاجازة الى صندوق الضمان .
كما ان هذا النص يعتبر معدلا لنص المادة (٤٨) من قانون الضمان بقدر
تعارضه معه ، فصندوق الضمان لم يعد مسؤولا تجاه العاملة الا عن دفع :
نقدي لها عن الاجازة المقررة في البند (ثالثا) من المادة (٨٤) من قانون العمل
رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ في حين يتحمل صاحب العمل الذي يستخدم العاملة
عبء دفع اجرها عن الاجازة السابقة واللاحقة للوضع لمدة ٧٢ يوما ، وفي هذا
النص ايضا عبء مضاف الى صاحب العمل لا نجد له مبررا مع الزامه بدفع
اشتراقات عن عماله الى صندوق الضمان لتغطيتهم بالضمان الصحي .

ويتحدد العوض النقدي الذي يلتزم الصندوق بدفعه الى العاملة المضمونة ،
وفقا للفقرة (هـ) من المادة (٤٨) من قانون الضمان بما يساوي العوض النقدي
المدفوع الى العامل خلال الاجازة المرضية ، والذي سبق بيان طريقة حسابه
فيما تقدم .

الفصل الثاني

ضمان العجز عن العمل

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل فهو حالة تصيب الشخص في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بعمله والتأمين ينصب على تعويضه عن الدخل الذي يفقده من جراء ما أصابه وهذا ما يطلق عليه العجز المهني ويتساءل بعض الكتاب فيما اذا كان يقصد بالعجز المهني عدم القدرة على القيام بنشاط مهني معين بالذات بحيث يعتبر العامل في حالة عجز اذا لم يعد باستطاعته القيام بنفس العمل الذي كان يمارسه قبل مرضه حتى ولو كان بإمكانه القيام بنشاط مهني آخر (٢٤) .

ان مثل هذا التفسير الذي يشمل كل الحالات التي لا يستطيع الشخص فيها القيام بنفس عمله السابق يمكن تبريره في محاولة تجنب المضاعف التي قد يواجهها المؤمن عليه في حالة الزامه على تغيير العمل الذي كان يمارسه خاصة اذا كان العمل من الاعمال التي يصعب التحول عنها كما هو الحال بالنسبة للبحارة وعمال المناجم والمهاجرين او اذا كان المصاب بالعجز قد بلغ سنا متقدمة يصعب معها اعادة تأهيله مرة ثانية للقيام بعمل آخر يختلف عن عمله الاصلي الا ان هذا التفسير يقف عائقا امام اعادة تأهيل الشبان المصابين باحدى حالات العجز (٢٥) .

لهذا فان اغلب القوانين اخذت بتفسير آخر يضيق من نطاق تأمين العجز وهو ان العجز المهني الذي يستحق عنه التعويض هو العجز الذي « يقعد المصاب به عن الكسب بصفة عامة » ويقدر العجز في هذه الحالة بما ينجم عنه من عدم قدرة الشخص في الحصول على دخل يتناسب مع سنه وامكانياته في ضوء ما تجري عليه الامور في « سوق العمل » (٢٦) ، فيكون الهدف في هذه الحالة هو ضمان دخل كاف للمؤمن عليه وعلى هذا الاساس فلا يتحقق العجز اذا كان الشخص قادرا على الحصول على دخل يتناسب وامكانياته حتى ولو في نطاق نشاط او عمل يختلف عن عمله السابق (٢٧) .

اما قانون الضمان النافذ فيعرف العجز بأنه نقصان القدرة على العمل

(٢٤) د. احمد حسن البرعي ص ٤٩٩ .

(٢٥) د. احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٥٠٠ .

(٢٦) دوران ، السياسة المعاصرة للضمان الاجتماعي ، باريس ١٩٥٢ . ص ١٨٩ .

(٢٧) د. احمد حسن البرعي نفس المصدر السابق .

بشكل كامل او جزئي بسبب المرض او اصابات العمل (٢٨) . يتضح من ذلك بأن العجز قد ينشأ عن مرض او عن اصابه عمل بينما كان قانون التقاعد والضمان رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغي يفرق بين ما ينشأ عن المرض وما ينشأ عن اصابة العمل حيث اطلق على الاول مصطلح (العجز) اما الاخر فقد اطلق عليه مصطلح العطل فالقانون النافذ اذن لم يفرق بين العجز الناجم عن الاصابة والعجز الناشئ عن المرض العادي وقد ورد تعريف العجز في الفقرة (١٨) من المادة الاولى من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ كما يلي : (كل عجز لا تقل درجته عن ٧٥٪ من شأنه ان يحول كلية وبصفة مستديمة بين الشخص المضمون وبين مزاوله اي مهنة او عمل يكتسب منه ويعتبر في حكم ذلك حالات فقد البصر كلياً او فقد الذراعين او فقد ساقين او فقد ذراع واحدة وساق واحدة او حالات الامراض العقلية والامراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة) .

اما العطل فيعرفه بأنه (حالة تنجم عن اصابة العمل التي تقع للشخص المضمون وتحد من قابليته عن العمل بدرجة تقررها اللجنة الطبية مع احتمال استمرارها لاكثر من ستة اشهر) .

ان العجز بموجب القانون السابق هو العجز المقدر بـ ٧٥٪ فأكثر والذي اعتبر بحكم العجز الكامل ، حيث يستحق عنه العامل المضمون الراتب التقاعدي بعد توفر شروط الاستحقاق القانونية الاخرى .

وقد اخذت بعض القوانين بالمسدا الموضح آنفا فيما يتعلق بالتمييز بين ما ينشأ عن المرض العادي وما ينشأ عن اصابة العمل حيث يعرف العجز غير المهني بأنه : (كل عجز يحدث قبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة وقبل بلوغ المؤمن عليها الخامسة والخمسين ويستحيل معه بسبب بتر احد الاعضاء او الاصابة بعامة او بسبب الحالة الصحية المتأخرة جسدياً او عقلياً او نفسياً كسب ثلث الاجر السابق من المهنة الاعتيادية او مهنة ماثلة وينتظر دوامه ستة اشهر او اكثر مع مراعاة الامكانيات والملكات الجسدية والعقلية والتكوين المهني والسن ويتم ذلك حسب تقدير اللجنة الطبية المختصة المنصوص عليها في القانون) (٢٩) .

اما القانون المصري فيعرف العجز بأنه كل عجز يؤدي بصفة مستديمة الى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً او جزئياً في مهنته الاعتيادية او قدرته على الكسب بوجه عام وحالات الامراض العقلية وكذلك الامراض

(٢٨) الفقرة (أ) من المادة الاولى من قانون الضمان النافذ . الا انه يلاحظ بان التعريف المذكور يتسم بعدم الدقة اذ كيف يمكن ان تنصور وجود نقصان كامل في القدرة على العمل فالشخص المأجور كلياً يكون قد فقد قدرته تماماً على العمل ولا تعتبر هذه القدرة ناقصة .

(٢٩) المادة (٤) من قانون التأمين الاجتماعي البحريني .

المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات مع وزير الصحة (٢٠) .

يتضح مما تقدم بأنه يعتبر عاجزا عن العمل عاجزا كاملا اذا فقد قدرته على العمل كليا في مهنته الاصلية حتى ولو كان قادرا على الكسب بوجه عام ويعتبر ايضا عاجزا مستديما من لا يقدر على الكسب بوجه عام .
كما يعتبر في حكم العجز الكامل حالات الامراض المزمنة والمستعصية المحددة بقرار وزير التأمينات .

اما العجز الجزئي فهو كل عجز ينقص قدرة المصاب به على العمل بواقع ٥٠٪ على الاقل .

ويشترط لاستحقاق الماشي في هذه الحالة بصفة خاصة ان يثبت عدم وجود عمل اخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل ويثبت ذلك بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين .
ان قانون الضمان النافذ رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل حدد درجة العجز الذي يترتب عليه استحقاق الراتب التقاعدي من ٣٥٪ الى ١٠٠٪ . وهو يتراوح بين العجز الجزئي والعجز الكامل وقد يكون العجز كذلك معتبرا او اعتباريا لذا ستقتصر الدراسة في هذا الفصل على العجز الناشيء عن المرض بأنواعه الثلاثة اما ما يتعلق باصابة العمل فسيبحث في الفصل الخاص باصابات العمل .

المبحث الاول

العجز الجزئي

ويتحقق اذا اسفر المرض بعد الشفاء التام عن عجز يساوي ٣٥٪ من العجز الكامل فأكثر ، فهو العجز الذي تتراوح درجته بين ٣٥٪ الى ٩٩٪ من العجز الكامل وفي هذه الحالة يستحق العامل راتبا تقاعديا مرضيا جزئيا عن هذا العجز على اساس نسبة العجز الجزئي مضروبة بالراتب التقاعدي المرضي الكامل (٢١) أن العجز الجزئي لا يؤثر على سريان عقد العمل بل يبقى العقد مستمرا الا انه يجوز لصاحب العمل انقاص اجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له (٢٢) .

ان احكام القانون المذكور تلزم صاحب العمل بالاستمرار في تشغيل العامل المصاب بالعجز الجزئي مهما بلغت درجة هذا العجز مادام العجز جزئيا غير كلي ويلاحظ بأن درجة العجز الكامل تمثل ١٠٠٪ وان درجة العجز الجزئي تمثل ٩٩٪ فما دون ونرى بأن الحد الاقصى المذكور للعجز الجزئي يكون معه العامل في حالة قريبة جدا من العجز الكلي مما يؤدي الى عدم استفادة

(٢٠) ح/م من قانون التأمين الاجتماعي المعدلة بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٨١ .

(٢١) الفقرة (ب) من المادة ٥٠ من القانون .

(٢٢) الفقرة (ب) من المادة ٤٧ من القانون .

صاحب العمل من عمله سواء اكان بالنسبة للعمل المتفق عليه او غيره الا ان نص الفقرة (ب) من المادة (٤٧) المذكورة قبل تعديلها كان يعالج هذه الحالة اذ بموجب النص المذكور يصبح عقد العمل منتهيا حكما من تاريخ ثبوت المعجز الكامل اما اذا كانت نسبة المعجز دون ذلك وتبلغ ٣٥ ٪ من المعجز الكامل فاکثر فللجهة التي تستخدمه الخيار بين فسخ العقد وبين الاستمرار في تشغيله مع انقاض أجره بنسبة الراتب التقاعدي الذي يتقرر له وفي غير ذلك يستمر سريان عقد العمل كالسابق (٣٢) . بموجب النص بعد تعديله اصبح العامل يملك الخيار بين ترك العمل والاكتفاء بالراتب التقاعدي الذي يتقرر له او الاستمرار في عمله .

خضوع العاجز للفحص الدوري : لدائرة الضمان وللعامل العاجز مرضيا الحق في طلب اعادة الكشف الطبي كل ستة اشهر وعلى العامل أن يحضر موعد الكشف الطبي وفي حالة تخلفه يقطع الراتب التقاعدي عنه الى أن يحضر ويمثل للكشف وعلى نتيجة الفحص الطبي يترتب ما يلي :

١ - اذا كانت النتيجة تقرر الوضع السابق يستمر العامل العاجز بتقاضي الراتب التقاعدي المقرر له .

٢ - اذا تبين أن نسبة المعجز قد انخفضت عن ٣٥ ٪ من المعجز الكامل تتوقف دائرة الضمان عن دفع الراتب ويستمر العامل بعمله وتقاضي أجره الاعتيادي .

٣ - اذا تبين أن نسبة المعجز قد انخفضت عن الدرجة التي خصص علسي أساسها الراتب التقاعدي دون أن تقل عن ٣٥ ٪ في هذه الحالة يعدل استحقاقه على ضوء ذلك .

٤ - أما اذا تبين أن نسبة المعجز قد ارتفعت فيعدل راتبه التقاعدي تبعا لذلك كما في الحالة السابقة . في حالة وفاة العامل المتقاعد فإن الراتب التقاعدي لا ينتقل الى العيال (الخلف) بل ينقطع نهائيا (٣٤) .

مستخلص

المبحث الثاني

المعجز الكامل

في حالة ما اذا شفى العامل قبل مضي ستة اشهر وخلف المرض فيه عجزا دائما وقدرت درجة المعجز بنسبة ١٠٠ ٪ أي فقدان القدرة على العمل بشكل

(٣٣) الدكتور عدنان العابد ، من اثار انتهاء عقد العمل : استحقاق العمل للتقاعد . بحث منشور في مجلة العلم السياسية والقانونية الجامعة المستنصرية ، العدد الاول سنة ١٩٧٩ .
ص ١٢١ .

(٣٤) الفقرتان ج و هـ من المادة ٥٠ من القانون .

كلي فان العامل يستحق آنذاك الراتب التقاعدي المرضي الكامل وبحسب وفق الاسس المحددة في المادة (٦٨) من القانون على أساس ٢٥٪ من متوسط الاجر الشهري للسنوات الثلاث الاخيرة من خدمة العامل المضمونة او متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة ان قلت عن ذلك مضروباً في عدد اشهر الخدمة المضمونة ومقسوماً على (١٢) .

يؤدي المعجز الكامل الى انتهاء عقد العمل حيث نصت على ذلك الفقرة (ب) من المادة (١٧) من القانون بقولها (يصبح عقد العمل مفسوخاً حكماً من تاريخ ثبوت المعجز الكامل ...) . ان هذا النص يقضي بانتهاء العقد بينمما نجد ان نص الفقرة (ج) من المادة (٥٠) من نفس القانون قد اجازت لدائرة الضمان الحق في اعادة الكشف الطبي على العامل العاجز كل ستة اشهر اذ قد يحصل بالرغم من ثبوت المعجز الكامل بقرار اللجنة الطبية ان يتعرض العامل الى تغير في درجة عجزه عند اعادة الفحص عليه فقد تنزل درجة المعجز الى ٨٠٪ مثلاً لذلك يثور التساؤل حول الاشكالات التي تترتب على هذه الحالة وذلك لان انخفاض درجة المعجز الى ٨٠٪ يعني ان المعجز قد أصبح جزئياً ويؤدي ذلك الى انخفاض الراتب التقاعدي للعامل ولغرض تلافي هذه النتائج وإزالة التعارض بين الفقرة (ج) من المادة (٥٠) المذكورة وبين الفقرة (ب) من المادة (٤٧) المنوه عنها أعلاه . فقد عالجت دائرة الضمان هذه الحالة وذلك بأعفاء المتقاعدين العاجزين بدرجة ١٠٠٪ من الفحص الدوري وهذا لا يتعارض مع احكام الفقرة (ج) من المادة (٥٠) التي اوضحناها التي نصت على جواز اعادة الفحص الطبي (٢٥) .

ان الراتب التقاعدي عن المعجز الكامل يحول الى عيال (خلف) المتقاعد العاجز في حالة وفاته (٢٦) .

المبحث الثالث

المعجز الاعتباري

يعتبر العامل المريض عاجزاً بحكم القانون في الحالات الآتية :
١ - حالة عدم شفاؤه بالرغم من استنفاده الحد الأقصى للاجازة المرضية البالغة (٦) اشهر بالنسبة للأمراض المعدية وستان بالنسبة للأمراض المستعصية او الخبيثة كالتدرن والجذام والسرطان (٢٧) .

(٢٥) انظر كتاب مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للملح رقم ٤٦٥٢ في ٢٤/١٠/١٩٧٦ .

(٢٦) الفقرة هـ من المادة ٥٠ من القانون .

(٢٧) الفقرتان ب ، ج من المادة ٤٧ من القانون .

٢ - اذا اعتبرت العاملة المريضة بعد الوضع بحالة عجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الاقصى للاجازة المرضية الموضحة آنفا . ان العجز في الحالات المذكورة غير مستقر اذ لو ان الحالة المرضية قد استقرت لدخلت حالة العامل في مفهوم العجز الدائم فالفترة غير المستقرة من الحالة المرضية التي تتجاوز الاستحقاق القانوني للاجازة المرضية تدخل في مفهوم العجز الاعتباري .

يعتبر العامل اذن في الحالات المذكورة عاجزا بحكم القانون دون ان يقيد القانون ذلك بوجوب عرض العامل على اللجنة الطبية لتقدير درجة عجزه لغرض استحقاق الراتب التقاعدي اذ يعتبر العجز هنا بحكم العجز الكامل اي تعتبر درجته بنسبة ١٠٠٪ ويستحق العامل راتبا تقاعديا ويتحدد تاريخ استحقاق هذا الراتب اعتبارا من اليوم التالي لاستنفاد الاجازات المرضية المحددة ستة اشهر بالنسبة للأمراض المادية وستان بالنسبة للأمراض المستعصية او الخبيثة و (٩) اشهر بالنسبة للعاملة في حالة الحمل والوضع كما أوضحنا . اما الراتب فيحتسب وفق الاسس المحددة في المادة (٦٨) من القانون التي سبق ذكرها .

الخضوع للفحص الدوري : اجاز القانون لدائرة الضمان وكذلك للعامل المعتبر عاجزا بسبب عدم شفائه الحق في طلب اعادة الكشف الطبي عليه (العامل) كل ثلاثة اشهر . والغرض من ذلك هو للتثبت من استقرار درجة العجز فقد يظهر عند اعادة الفحص اما استقرار درجة العجز وبالتالي خضوع العامل لاحكام العجز الكامل او الجزئي او ان العامل قد اصبح قادرا على العمل فتتوقف الدائرة في الحالة الاخيرة عن دفع الراتب التقاعدي (٢٨) . كما يقطع الراتب التقاعدي عن العامل المعتبر عاجزا اذا ثبت للدائرة انه يزاول عملا مأجورا اعتياديا (٢٩) . في حالة وفاة العامل المتقاعد عن العجز الاعتباري ينتقل استحقاقه الى عياله (٤٠) .

اثر العجز الاعتباري على عقد العمل : نصت الفقرة (ب) من المادة (٤٧) من قانون الضمان على مايلي : « اذا لم يشف العامل رغم مضي ستة اشهر على معالجته يعتبر عاجزا ويحاط علما بذلك كل من العامل المريض والجهة التي تستخدمه اما اذا شفى العامل قبل مضي ستة اشهر وخلف المرض فيه عاجزا فيخطر بشفائه ونسبة العجز الذي اصابه وتحاط الجهة التي تستخدمه علما بذلك وفي الحالتين المذكورتين في هذه الفقرة يعتبر عقد العمل منتهيا من تاريخ اعتبار العامل عاجزا بسبب عدم شفائه او من تاريخ شفائه وثبت عجزه الكامل الخ » .

(٢٨، ٢٩، ٤٠) الفقرات ج ، د ، هـ ، من المادة ٥٠ من القانون .

يتضح مما تقدم بأن عقد العمل يعتبر منتهايا من تاريخ اعتبار العامل عاجزا بسبب عدم شفائه وقد أدى ذلك الى حصول اشكالات بسبب عدم استقرار الحالة المرضية للعامل وما يترتب على ذلك من خضوعه للفحص الطبي كل ثلاثة اشهر اذ قد يتبين من الفحص ان العامل المعتبر عاجزا قد شفى من مرضه واصبح قادرا على العمل الا انه لا يجوز له استئناف العمل قانونا الا بمقتضى جديد وتلافيا للاشكالات المذكورة فقد اصدرت دائرة الضمان منشورا عاجل هذا الموضوع بشكل يضمن مصلحة العامل المعتبر عاجزا وذلك بالتريث في انهاء خدمته ولحين استقرار درجة العجز الى العجز الكامل (٤١) .

(٤١) انظر منشور مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٧٦ حيث ورد فيه مايلي :

« قرر المكتب الدائم للمؤسسة بقراره ١٢٨٠ في ١٩٧٢/٧/٢٦ الموافقة على اصدار منشور يعمم على كافة الادارات واصحاب العمل يتضمن عدم انتهاء خدمات العمال المتعبرين عاجزين ولحين استقرار درجة عجزهم من قبل اللجنة الطبية العليا على ان تراسى اللجنة الطبية العليا ذلك وتقرر بأسرع ما يمكن ثبات درجة عجزهم » وقد اوضح المنشور بأن « الغاية من ذلك هو تأمين مورد دائم ثابت لمثل هؤلاء وعدم انتهاء خدماتهم ونسخ عقودهم حتى تستقر حالتهم الصحية فيقرر على ضوء ذلك تخصيص راتب تقاعدي كامل من المرض اذا أدى المرض الى عدم الشفاء نهائيا (عجز كامل) او تخصيص راتب تقاعدي مرضي عن العجز الجزئي حسب الاحوال وسوف تتولى اللجنة الطبية العليا في ديوان المؤسسة تقرير حالتهم الصحية اما فترة ما بعد تخصيص الراتب التقاعدي من العجز المعتبر وحتى استقرار حالة المريض المتقاعد وتقرير حالته من قبل اللجنة املاه فلا تسد منها الاقترانات » .

الفصل الثالث

ضمان اصابات العمل

مقدمة : -

تطور القواعد الخاصة بالمسؤولية في تعويض اصابات العمل في القانون
المقارن .

لقد ترتب على انتشار استعمال الآلات في الصناعة وكثير من مجالات
العمل الأخرى وما حصل من تطور في الوسائل التقنية تعرض العمال
لمخاطرها فكانوا معرضين لمختلف الإصابات في الوقت الذي لم تكن قواعد القانون
المدني تكفي لحمايتهم في مواجهة هذه المخاطر لان هذه القواعد كانت تبني
مسؤولية صاحب العمل على أساس الخطأ حسب احكام المادة ١٣٨٢ من
القانون المدني الفرنسي التي تحكم المسؤولية التقصيرية فمسؤولية صاحب
العمل تنشأ عن خطأ هذا الأخير اذن يجب على العامل لكي يجوز له الحصول
على التعويض في حالة الإصابة ان يثبت خطأ صاحب العمل وعلاقة السببية
بين الضرر (الإصابة) والخطأ أي ان الإصابة لم تكن لتقع بدون هذا الخطأ
فأركان المسؤولية اذن ثلاثة خطأ وضرر وعلاقة السببية المباشرة بين الخطأ
والضرر .

ان اثبات الخطأ كان يجابه بصعوبة كبيرة من قبل العامل ويمكن القول
بانه كان من قبيل المستحيل اثبات الخطأ في غالب الأحيان وكان هذا يؤدي
بالتالي بطبيعة الحال الى حرمان العامل المصاب من الحصول على التعويض (٤٢)
لان الإصابة كانت تقع في كثير من الحالات قضاء وقدرًا وخارج نطاق
أي خطأ مرتكب من قبل صاحب العمل .

ان التطور الصناعي الهائل وانتشار الآلات الميكانيكية قد زاد من وقوع
الاصابات فكان الاستمرار في تطلب اثبات الخطأ من قبل العامل يؤدي الى

(٤١) عبد الودود يحيى ، الموجز في النظرية العامة للالتزامات ، القاهرة ١٩٨٢ ص ٢٢٢ .
جميل الشراوي ، النظرية العامة للالتزام ، الكتاب الاول مصادر التزام ، القاهرة
١٩٨١ ص ٤٦٣ .

سليمان مرسى ، مصادر الالتزامات في القانون المدني المصري القاهرة ١٩٦٣ ص ٣٠٥ .
ميد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الالتزام القاهرة
١٩٥٢ ص ٧٦٦ .

علي العريف ، شرح التأمينات الاجتماعية ، الجزء الاول القاهرة ١٩٦٥ ص ١٢٩
وما بعدها .

حرمانه من الحصول على التعويض والى تركه وعائلته تحت شرور الفاقة والحرمان لذا وجد بعض الفقهاء امكانية اللجوء الى احكام المادة ١٣٨٦ من القانون المدني الفرنسي التي تعالج مسؤولية مالك البناء عما يحدثه هذا البناء من ضرر للغير وذلك عندما يحدث الضرر بسبب عيب في البناء ففاس هؤلاء الفقهاء على ذلك حالة مالك الماكنة التي تحدث بسبب عيب فيها ضررا للغير فالعامل هنا لا يلزم باثبات خطأ صاحب العمل ولكنه ملزم باثبات عيب في الماكنة فصعوبة اثبات خطأ صاحب العمل استبدلت بصعوبة اخرى هي اثبات عيب في الآلة (٤٢) .

نظرية المسؤولية التعاقدية :

راى جانب من الفقه بأن قواعد المسؤولية التقصيرية لا تحقق اية حماية للعامل المصاب لذلك لجأوا الى المادة (١١٣٧) من القانون المدني الفرنسي التي تحكم المسؤولية التعاقدية لعلها تؤدي الى تحقيق تلك الحماية (٤٤) ونقوم هذه النظرية على اساس ان من بين التزامات صاحب العمل الناشئة عن عقد العمل التزامه بتحقيق الامان والسلامة (٤٥) وان يتخذ بالتالي الاحتياطات اللازمة لمنع الحوادث وبالتالي فان صاحب العمل يعتبر مدينا بالتزام حماية العامل بذات درجة التزامه بدفع الاجر ، ومن مقتضى هذا الالتزام انه عند انتهاء العمل يقتضي ان يكون العامل سليما من كل ضرر اي ان التزام صاحب العمل هنا يشبه مع القارق التزام المستأجر برد الشيء بعد الاستعمال في حالة جيدة اي في الحالة التي تسلمه عليها .

اما قواعد المسؤولية التقصيرية الواردة بالمادة ١٣٨٢ من القانون المدني الفرنسي والقائمة على الخطأ الواجب الاثبات فهي في رأي هؤلاء الفقهاء تحكم علاقات الأطراف المستقلين بعضهم في مواجهة البعض الاخر ولكنها لا تستهدف تنظيم علاقات اشخاص يربطهم عقد العمل وانطلاقا من هذا المفهوم يتمين تطبيق قواعد مختلفة عن تلك التي كانت تطبق فيما سبق في تسوية آثار حوادث العمل فمن حيث أن صاحب العمل يتحمل التزاما عقديا

(٤٢) مازو : المسؤولية المدنية ، الجزء الاول ، باريس ١٩٤٨ ص ٧٣ .

(٤٤) مازو : نفس المصدر السابق .

(٤٥) لاييه ، دراسة حول المسؤولية التقصيرية والتعاقدية ، مجلة التشريع والقضاء ١٩٨٦

بتحقيق السلامة فان وقوع الحادث يعني اخلاله بالتزامم فتترتب مسؤوليته نتيجة لذلك ولا يستطيع ان يدفع مسؤوليته الا باثبات السبب الاجنبي او القوة القاهرة او خطأ المضرور .

لقد اصبح العامل في ظل هذه النظرية في مركز افضل . اذ تترتب مسؤولية صاحب العمل بمجرد وقوع الحادث دون حاجة الى اثبات خطأ محدد من جانبه الا ان هذه النظرية رغم استنادها الى تحليل مقنع لم تلق تأييدا من القضاء حيث رفضتها محكمة النقض معلنة انه في عقد العمل فان صاحب العمل لا يلتزم سوى بدفع الاجر اما مسألة تحقيق السلامة فانها تعكس اعتبارا قائما ولكنه لا ينشأ عن العقد بل من القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية (٤٦) .

نظرية المسؤولية الناشئة عن الاشياء : -

لقد اتضح بأن القياس على الحالة المنعرج عليها في المادة ١٣٨٦ من القانون المدني لا يحتمل التوسع الذي ذهب اليه فريق من الفقهاء في الوقت الذي ذهب بعضهم الى تطبيق العبارة التي تضمنتها المادة ١٣٨٤ فقرة (١) من القانون المدني التي تنص على مسؤولية الشخص عن فعل الاشياء التي تكون تحت حراسته حيث ان هذه المسؤولية مفترضة على الشخص بصفته حارسا للشيء بصرف النظر عن وجود عيب في هذا الشيء .

ان المسؤولية في هذه الحالة ليست مسؤولية شخصية قائمة على الخطأ بل مسؤولية موضوعية تستند الى الملكية فلم تعد هناك حاجة الى اثبات الخطأ فصاحب العمل مسؤول عن حراسة الآلات الموجودة في المصنع ومسؤول بالتالي عما ينشأ عنها من اضرار دون اثبات خطأ من جانبه ولا يستطيع صاحب العمل ان يتخلص من مسؤوليته الا اذا اثبت خطأ العامل او القوة القاهرة او السبب الاجنبي (٤٧) .

ان المبررات التي دعت الى صدور قرار محكمة النقض الفرنسية في ١٦ حزيران ١٨٩٦ كانت واضحة لا لبس فيها ولا غموض اذ ادى انفجار مرجل بخاري الى موت عامل متأثرا بجروحه وقد رفضت محكمة النقض الاخذ بقواعد المسؤولية التقاعدية وانجحت الى نص المادة ١٣٨٤ التي تفترض وجود الخطأ عند وقوع الضرر فصاحب العمل في حالة الاصابة مسؤول لا بسبب

(٤٦) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، التامينات الاجتماعية ، الاسكندرية ١٩٧٤ ص ١٦٩ .

(٤٧) سوران ، مفهوم اصابة العمل في قانون ٩ نيسان ١٨٩٨ ، رسالة دكتوراه بباريس ١٩٠٣ ص ٢١ .

خطاه كما هو الحال في المسؤولية ولا بسبب عدم تنفيذه لالتزام السلامة في عقد العمل كما هو الحال في المسؤولية التعاقدية وانما تنشأ مسؤوليته من كونه مالكا لادوات الانتاج فهو مسؤول عن كل ضرر ينشأ منها للغير اما اركان هذه المسؤولية فهي الضرر وعلاقة السببية بين الضرر وبين الالات الميكانيكية لصاحب العمل باعتباره حارسا لها .

غير ان هذه الحلول الفقهية والقضائية كانت قاصرة عن حماية العامل حماية كافية فهي تسلم باعفاء الحارس من المسؤولية اذا اثبت السبب الاجنبي او القوة القاهرة (٤٨) في حين ان الهدف الرئيسي يجب ان ينصرف الى حماية العامل وفق مفهوم الضمان الاجتماعي فحسب وليس وفقا للقواعد العامة في القانون المدني .

ان الفصل بين نظام المسؤولية القائم على الخطأ وبين التطور الهائل في ادوات الصناعة ووسائل النقل كان يعتبر خطأ بالغا في رأي الكثير من الكتاب الذين نادوا بضرورة البحث عن اساس جديد للمسؤولية يسمح بتغطية الاضرار التي ولدها هذا التطور فكانت نظرية تحمل التبعة من النظريات التي نادى هؤلاء الكتاب بوجود تطبيقها ، حيث ان نظرية المسؤولية عن الاشياء (لم تفلح في تشييط همة الفقه المناادي بفكرة تحمل التبعة باعتبارها الاساس الوحيد الذي يكفل حماية فعالة للمضرور في نطاق اصابات العمل) (٤٩) .

نظرية تحمل التبعة : -

ظهرت هذه النظرية في اواخر القرن التاسع عشر بسبب عدم كفاية قواعد المسؤولية العادية لضمان حق العامل المصاب في التمييز عن الاصابة التي تلحقه ونحوها نظرية تحمل التبعة هو ان وظيفة المسؤولية ليست عقاب المخطيء وانما تعيين من توجب العدالة تحميله بمبدء الضرر ولذلك يكون من المنطقي ان يتجاوز اساس المسؤولية فكرة الخطأ في جانب المسؤول ليقف عند مجرد تسببه في الضرر بما يمارسه من نشاط وعلى هذا الاساس يمكن القول بمسؤولية صاحب العمل عما يصيب العامل من جراء قيامه بالعمل باعتباره صاحب النشاط المسبب للاصابة دون حاجة الى اثبات خطأ منه .

(٤٨) انظر احمد حسن البرمي ، المرجع السابق ص ٩٤ .

(٤٩) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، التامينات الاجتماعية الاسكندرية

١٩٧٤ ص ١٨ .

ومن الفقهاء الذين نادوا بهذه النظرية لآبيه الذي قال بأن الأساس الذي يجب أن تبنى عليه المسؤولية المدنية هو (أن من ينشيء بفعله في المجتمع مخاطر مستحدثة يجب عليه تحمل تبعاتها) ورأى آخرون كجوسران وجوب تحديد هذه النظرية بحيث يقتصر تطبيقها على الحالات التي يكون التسبب في الضرر قد زاد المخاطر العادية اللازمة للحياة في المجتمع وذلك بإنشاء مشروع يجني منه ربها بحيث يكون تحمله تبعاً للمخاطر غير العادية في مقابل ما يستفيد من ذلك المشروع على أساس قاعدة الغرم بالغنم وهي القاعدة التي تجعل مخاطر العمل على عاتق من يعود عليه ربحه وهي الصورة المقيدة من فكرة تحمل التبع وقد تفرعت عن هذه النظرية نظرية المخاطر المهنية التي تعتبر أساساً لتعويض إصابات العمل في أغلب قوانين العمل فبموجب نظرية تحمل التبع ونظرية المخاطر المهنية لا حاجة للبحث عن الخطأ فالأساس في مسؤولية صاحب العمل هو الضرر فصاحب العمل مسؤول عن تعويض الإصابة بصرف النظر عن الخطأ (٥٠) . وهكذا أصبحت مسؤولية صاحب العمل مسؤولية مهنية أساسها تحمل مخاطر المهنة (٥١) .

أن الفقهاء الذين برروا الأخذ بهذه النظرية في موضوع تعويض إصابات العمل كانوا يتساءلون عن يتحمل المسؤولية في حالة الإصابة أهو صاحب العمل الذي تكون له الأرباح التي تتحقق في مشروعه وكذلك المكاسب الأخرى التي يجنيها من ذلك علماً بأنه هو الذي أنشأ بفعله المخاطر التي نشأت عنها الإصابة أم العامل المصاب الذي لا يجني من عمله سوى أجر محدد (٥٢) . أن اعتبارات العدالة الاجتماعية تقضي بتحمل الضرر من قبل صاحب العمل لأنه استفاد من العمل أو كان من المؤمل أن يستفيد منه فيجب إذن أن يتحمل المخاطر التي تنشأ عنه .

أن صاحب العمل بموجب هذه النظرية مسؤول عن تعويض الإصابة أيا كان سببها سواء كان قوة قاهرة أو حادث طارئ أو خطأ الغير أو خطأ العامل المصاب (عدا الخطأ الممدي) أو كان التسبب في الإصابة مجهولاً . أن أركان المسؤولية المبنية على نظرية المخاطر المهنية هي الضرر وعلاقة السببية بين الضرر وبين النشاط المهني لصاحب العمل كأن تكون الإصابة قد حصلت بفعل العمل أو بمناسبته .

أن على العامل أن يثبت في هذا المجال الضرر (الإصابة) وعلاقة السببية

(٥٠) مازو ، المرجع السابق ص ١٥٩ انظر كذلك د. أحمد حسن البرمي ، المرجع السابق ،

ص ٩٥ .

(٥١) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٩ .

(٥٢) سالي : المرجع السابق ص ٧ .

بينها وبين العمل ، لا يعتد اذن بالخطأ كركن من اركان هذه المسؤولية ، لهذه الاعتبارات صدر اول قانون في فرنسا في شأن اصابات العمل في ٩ نيسان ١٨٩٨ الذي يبني مسؤولية صاحب العمل في تعويض اصابات العمل على النظرية المذكورة .

وقد ترتب على تقرير هذه المسؤولية المهنية ان اصبح خطر اصابة العمل يمثل خطرا لصاحب العمل ذاته من حيث ما يرتبه القانون على تحقق هذا الخطر من التزامه بالتعويض لذلك فقد اتجه كثير من اصحاب المصنوع الى نظام التأمين لتغطية هذا الخطر اذ يستطيع صاحب العمل عن هذا الطريق التخلص من التزامه بالتعويض في مقابل قسط التأمين الذي يدفعه لشركة التأمين ويستطيع بعد ذلك نقل عبء هذا القسط لمستهلك السلعة او الخدمة التي ينتجها عن طريق اضافته الى ثمنها غير ان بقاء التأمين اختياريا لاصحاب العمل من شأنه ان يؤدي الى تفاوت في الاثمان بين منتج يختار التأمين فيحمل اثمانه بنفسه ومنتج اخر يعزف عن هذا السبيل فيتخلص من هذه النفقة الاضافية على نحو يمكن له التميز في سوق المنافسة ومن ثم اتجه كثير من المنتجين الى المناورة بفرض التأمين الاجتماعي على مسؤولية صاحب العمل تمكينا لهم من تغطية خطرها ونقل عبء هذه التغطية على عاتق المستهلك دون خشية الاخلال بشروط المنافسة (٥٣) .

الا ان حماية العامل وجدت لها مكانا شرعيا خارج فكرة المسؤولية والتأمين عليها على نحو يسمح بمدىها لتغطية مختلف المخاطر الاجتماعية فالامر لم يعد امر كفالة التعويض للعامل في حالة اصابته بسبب عمله وانما كذلك امر كفالة الرعاية الصحية له وضمان دخل له عند انقطاعه عن العمل بسبب المرض او الاصابة او العجز او الشيخوخة او غير ذلك ، اي ان الحماية دخلت في اطار قوانين التأمينات الاجتماعية .

ولم تعد النظرة السائدة عند المشرع والكتاب بعد ظهور قوانين التأمينات الاجتماعية نظرة بحث فقهي عن الاساس القانوني لحق التعويض ، ان كانت مسؤولية صاحب العمل تعاقدية ام تقصيرية يثير تطبيق قواعدها ارتباط العامل بمقد عمل فردي وانما اصبح جميع اصحاب العمل مسؤولين مسؤولية تضامنية يدفعون لوحدهم اشتراكات اصابات العمل ضمانا للتعويض عن هذا الخطر الاجتماعي (٥٤) .

(٥٣) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٩ .

(٥٤) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٩ ولتفصيلات اكثر راجع الدكتور محمد طلعت عيسى ، التأمين الاجتماعي المرجع بلا تاريخ ص ٥٧ - ٦١ .

التأمين الاجباري على حوادث العمل :

ان قانون ٩ نيسان ١٨٩٨ قد ألغى بقانون ١٩٤٦ الذي تقرر بموجبه ضمان اصابات العمل وحل بمقتضى ذلك صندوق الضمان الاجتماعي محل صاحب العمل في تعويض اصابات العمل التي تقع بفعل العمل او بمناسبة اما صاحب العمل فيدفع اشتراكات الى صندوق الضمان الاجتماعي . ان صاحب العمل بموجب هذا القانون ليس مسؤولا عن تعويض اصابات العمل الا في حالة الخطأ العمدي المرتكب من قبله .

وهنا تنشأ مسؤوليته المدنية حيث يكون التعويض هنا كاملا بعكس التعويض المدفوع بمقتضى مسؤولية صاحب العمل المبني على نظرية المخاطر المهنية او التعويض بمقتضى نظام التأمين الاجباري اذ يكون في هذه الحالة جزافيا لا يساوي الضرر الواقع .

اما في مصر فقد بدأ تطور تشريعات اصابات العمل بصور القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ على نهج التشريع الفرنسي لسنة ١٨٩٨ الذي عدل عدة مرات في شأن مسؤولية صاحب العمل عن اصابات العمل وامراض المهنة والتأمين الاجباري عن هذه المسؤولية والقوانين التي تلت ذلك .

ثم صدر القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ الذي يلزم اصحاب العمل بالتأمين لدى شركات التأمين ضد ما قد يصيب العمال من حوادث عمل او امراض مهنية والقوانين التي تلت ذلك .

غير ان هذا النظام لم يكن يكفل للعامل حماية كافية حيث يضطر العامل الى رفع الدعوى على صاحب العمل او على شركة التأمين . ولا يوفر للعامل بالتالي الحماية السريعة التي تقتضيها اصابته لذلك كان لابد من ان تدخل اصابات العمل وامراض المهنة في اطار تنظيم اجتماعي تتولى الدولة الاشراف عليه ويلتزم به جميع اصحاب العمل بالتأمين على جميع العمال .

اما في العراق فان كلا من قانون العمل رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ وقانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ كانا قد قررا مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل في حالة اصابته الا ان هذا التعويض كان تعويضا مدنيا تقرر الحق فيه للعامل على اساس مسؤولية صاحب العمل القائمة على مبدأ (تحمل التبعة) ولهذا فان هذا التعويض ليس من التأمين الاجتماعي غير ان ضمان اصابات العمل قد دخل بعد ذلك في اطار الضمان الاجتماعي حيث اصبحت اصابات العمل من المخاطر المغطاة في قوانين الضمان الاجتماعي التي صدرت اعتبارا من القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ والقوانين التي تلت ذلك .

سنبحث هذا الموضوع في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ حيث ان الحماية لا تقتصر على الاصابات التي تقع في محل العمل بل تمتد الى الاصابات التي تقع في الطريق الى العمل او العودة منه كما تشمل الامراض المهنية التي تعتبر بحكم اصابات العمل ، لذا سنبحث في هذا الفصل موضوع الإصابة وكل ما يتعلق بها من احكام .

المبحث الاول

تعريف الاصابة وعناصرها (٥٥)

لم تعرف اغلب التشريعات الاصابة وانما تركت ذلك الى الفقه والقضاء وعند استقراء اتجاهات الفقه واحكام القضاء سيما الفرنسي منها يتضح بان المقصود بالاصابة هو انها : ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية مباغتة وعنيفة (٥٦) .

يتضح من هذا التعريف بان عناصر الاصابة هي :

١ - الضرر الجسماني :

يقتضي ان يقع ضرر في جسم الانسان ايا كان نوع الضرر ومداه (٥٧) ولا يهم اذا كان الضرر خطيرا او بسيطا ، مستديما او مؤقتا ، ظاهريا او خفيا ، عضويا او نفسيا ويشمل ذلك الجروح والكسور والاضطرابات العصبية والنفسية ولذلك فلا تتحقق الاصابة بالمفهوم الذي تقصده في حالة عدم وقوع اي اذى جسماني (٥٨) .

ان المساس بجسم الانسان لا يتطلب بالضرورة ان يحصل انتهاك مادي بهذا الجسم كما ان جسم الانسان يجب ان يفسر بمعنى واسع يشمل صحته بوجه عام بحيث تعتبر الاضطرابات النفسية والعصبية مسايا لجسم الانسان وبالتالي من قبيل حوادث العمل ولو لم تصطبغ باصابات عضوية او جروح (٥٩) .

فاذا تحقق وصف الضرر الجسماني استحق التعويض بصرف النظر عن مظهر مساسه بالجسم كما اوضحنا اما غير ذلك من اضرار مما لا علاقة لها بجسم العامل فلا تدخل في نطاق العمل كالضرر الذي يصيب الالة المالية كما لو اصاب العامل في ماله كاحتراق ملابسه بسبب نشوب

(٥٥) انظر للتفصيل : كاستون موران : مفهوم اصابة العمل في قانون ٩ نيسان ١٨٩٨ رسالة دكتوراه باريس ١٩٠٢ .

(٥٦) نقض اجتماعي فرنسي ، حزيران ١٩٥٢ موجز رقم ٧٢ ، نقض اجتماعي فرنسي ٢١ تشرين الثاني ١٩٥٧ دالوز ١٩٥٨ ص ١١٩ .

(٥٧) سيد مجي ونيانزي طاهر ، التاينيات الاجتماعية وتطبيقها في القطاع العام القاهرة ١٩٦٨ ص ٦٩ . انظر كذلك : جوزيف بارا فكرة اصابة العمل ، رسالة دكتوراه تولوز ١٩١٢ ص ١٧ .

(٥٨) انظر قرار محكمة العمل العليا ، رقم الاصابة ٢٢٠/١٩٧٢ / ١١ في ١٩٧٢ .

(٥٩) اسماعيل غانم ، دوس في قانون العمل (على الالة النسخة) بيروت ١٩٦٢ - ١٩٦٢ ، ص ١٦٧ .

حريق في العمل او كسر يده الاصطناعية بسبب تهدم حصل في جدار العمل وكذلك حالة الايداء المنسوي الذي يمس الكرامة او السمعة (٦٠) اذ لا يعتبر هذا اصابة عمل ويكون التعويض عن كل ما تقدم وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية (٦١) .

وترجع الحكمة من تطلب الضرر الجسماني الى ان هذا النوع من الضرر يغطي معظم اصابات العمل من الناحية الواقعية كما ان تقدير الاضرار الناتجة عنه يمكن حسابها بسهولة من حيث تأثيرها في حرمان العامل من أجره وكسب عمله .

ب - يجب ان يرجع الحادث الى سبب خارجي نتيجة واقعة خارجية :
يقضي ان يكون سبب الحادث قوة خارجية اي سبب اجنبي عن التكوين الجسماني او العضوي للمضروب (٦٢) ولايهي اذا كان الفعل ايجابيا او سلبيا ماديا او غير محسوس فقد يكون صداما او انهيارا او انفجار مرجل او حدوث حريق او امتناعا عن ارسال هواء الى عامل منجم او الى غائص تحت الماء بل ان توجيه عبارات قاسية يعتبر حادثا اذا نتجت عنه صدمة نفسية او عصبية (٦٣) .

ان الفعل الخارجي هو عنصر اساسي للاصابة : عامل يسقط من مكان عال عند قيامه بتصليح عطل في اسلاك الكهرباء ويؤدي ذلك الى وفاته او اصابته بصعق دائم ان الفعل الخارجي هنا هو السقوط اما الضرر الجسماني فهو الوفاة او الماهة التي نشأت عن السقوط .

اما اذا كان السبب حالة داخلية في الجسم بغير تأثير فعل خارجي كالصرع او انفجار الزائدة او الربو فلا تكون هنا بصدد اصابة عمل غير ان الضعوبة تتور بصدد بعض الاصابات وهل ترجع الى عامل داخلي في جسم العامل ام الى عامل خارجي الا ان هناك حالات معينة يكون حدوث الاصابة فيها واجعا الى اكثر من سبب بان تعود الى سبب خارجي ولكنها ماكانت لتقع

(٦٠) الدكتور مصطفى الجمال والدكتور حمدي عبد الرحمن ، التامينات الاجتماعية ، مؤسسة الاسكندرية ١٩٧٤ ، ص ١٨٤ . انظر ايضا كذلك المحرم الدكتور هريز ابراهيم ، شرح قانون الضمان الاجتماعي المراني بغداد ١٩٧٦ ، ص ٩١ .

(٦١) الدكتور عدنان العابد ، شروط تعويض اصابة العمل في القانون المقارن ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن المعدادان الثامن والتاسع ١٩٧٨ وما بعدها .

(٦٢) ساشيه ، مؤلف ، نظري وعملي في تشريعات العمل والامراض المهنية الجزء الاول الطبعة الاولى ١٩٢١ ، ص ١٦٤ . انظر كذلك على التعريف ، شرح قانون التامينات الاجتماعية ، الجزء الاول القاهرة ١٩٦٥ ص ١٤٩ .

(٦٣) الدكتور احمد سلامة ، شرح تشريع العمل في مصر ، القاهرة ١٩٥٩ ص ١٧٩ . وانظر كذلك الدكتور محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتامينات الاجتماعية الطبعة الرابعة ، القاهرة ١٩٦١ ص ٧٧٩ .

الابناء على استعداد داخلي في جسم العامل فمن المؤكد ان هناك بعض الاشخاص لا يقدرّون على تحمل اثار الحوادث بسبب حالتهم الصحية وفي هذه الحالة لا مناص من التسليم بوجود اصابة عمل طالما تحقق العامل الخارجي وبفض النظر عن مساهمة الحالة الصحية في تصعيد الاثار (١٤) .

ومن ناحية اخرى فان حالات معينة يتصور وقوعها اما بفعل خارجي او بأسباب داخلية على حد سواء والمثال الواضح على ذلك هو الاصابة بالفتق فهذا المرض قد يحدث بفعل تأثير خارجي يتمثل ببذل جهد مرهق وقد يحدث بسبب استعداد شخصي وطبيعي في جسم العامل ويمكن القول بصفة عامة بأن القضاء يتوسع في مفهوم حادث العمل بقصد مد نطاق الحماية للعامل خاصة في الحالات التي يتدخل فيها عنصر اخر الى جانب السبب الخارجي المرتبط بأداء العمل (١٥) .

وقد ذهب القضاء في فرنسا الى ان مرض العامل السابق لا يكفي ليخلص صاحب العمل من مسؤوليته عن الحادث مالم يثبت ان هذا المرض هو السبب الوحيد للحادث (١٦) وانه اذا ادى الفعل الى تطور فجائي لمرض العامل امكن اعتبار ذلك اصابة عمل فاذا ادى العمل الى اصابة العامل بالفتق فلا يعتد باستعداد العامل الطبيعي لهذا المرض واما اذا كان المرض الفجائي غير متصل بالعمل فلا يعتبر اصابة عمل كما هو الحال بالنسبة للمريض بالقلب في حالة موته لسقوطه من على دراجة .

ج - يجب ان يكون الفعل الخارجي الذي تنشأ عنه الاصابة مباغتة اي يقع فجأة وينتهي سريعا (١٧) اي في وقت قصير ومحدد لا يفصل بين بدايته ونهايته اي فاصل زمني وبالتالي يمكن ان يحدد وقت حدوثه ومصدره ولو لم يظهر اثره فور وقوعه بل يستغرق ظهور نتائجه فترة من الزمن كالانفجار او كسر العمود الفقري نتيجة رفع شيء ثقيل فالعبرة اذن بوقوع الحادث فجأة بصرف النظر عن سرعة او تراخي ظهور الاصابة المسببة عنه (١٨) .

ان عنصر المباغتة هو الذي يميز اصابة العمل عن المرض المهني لانه لا يوجد اي فرق بين اصابة العمل وبين المرض المهني فيما يتعلق بشرط المساس

(١٤) الدكتور مصطفى الجمال والدكتور حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٨٦ .

(١٥) المرجع السابق ص ١٨٧ .

(١٦) نقص مدني فرنسي ١٩٣٦/١١/٢٧ دالوز الاسبوعي ٣٧ (ذكره كامل محمد بدوي ، اترجع في التشريعات المالية الموحدة القاهرة ١٩٥٩ ص ٣٣٦) .

(١٧) رواست ودوران ودييرو ، الضمان الاجتماعي ، الطبعة الثالثة باريس ١٩٦١ ص ٢٨٩ .

(١٨) سيد عجمي ونيازي طاهر ، المرجع السابق ص ٦٩ .

بالجسم أي الضرر الجسماني إلا أن التفرقة بينهما تكمن في عنصر المباغة إذ يشترط في سبب الإصابة أن يكون مفاجئاً بينما يكون المرض نتيجة تأثير تدريجي وتطور بطيء ومستمر على الجسم (٦٩) ولا يمكن بالتالي أن يعزى ظهوره إلى واقعة معينة ولا أن يحدد لنشوئه وقت محدد وهكذا يكون الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل وليس طبيعة الضرر الذي حدث بسبب هذا الفعل هو المعيار المميز بين المرض والإصابة (٧٠) وعلى هذا الأساس فيعتبر الصمم إصابة عمل إذا كان سببه حدوث انفجار مروع بينما يعتبر مرضاً مهنياً إذا كان السبب في حدوثه هو العمل الذي تحدثت الآلة دويًا شديداً ومستمرًا كما أن فقد البصر أو ضعفه يعتبر مرضاً إذا كان سببه العمل مدة طويلة في إضاءة قوية أو خافتة أو في مكان مشبع بأبخرة ضارة بينما يعتبر إصابة إذا كان سببه انبثاق فجائي لضوء شديد أو استعمال الأشعة فوق البنفسجية (٧١) وكذلك الحال بالنسبة لفقد حاسة الشم نتيجة استنشاق الفبار خلال فترة طويلة قضاها العامل في العمل أو الإصابة بمرض باطني نتيجة تنفس أوكسيد الكربون خلال فترة طويلة من العمل يعتبر أياً منهما مرضاً وليس إصابة عمل (٧٢) وكذلك اعتبار التسمم السريع نتيجة استنشاق فجائي لغاز سام إصابة عمل بينما يعتبر مرضاً مهنياً إذا حدث نتيجة لمزاولة المهنة في معمل كيميائي (٧٣) ووفاة العامل على أثر اشتغاله في جو شديد الحرارة وتحت شمس حارقة تعتبر ناشئة عن حادث عمل لأن ضربة الشمس تنصف بالمباغة فهي فعل خارجي يمكن تعيين مصدره والوقت الذي بدأ وانتهى فيه .

كما قضى بأن النوبة القلبية التي تصيب حكم مباراة كرة الماء تعتبر ناجمة عن حادث عمل متى ثبت من الكشف الطبي أنها نتيجة لاثارة المباراة التي تمت في جو مشرّ فضلاً عن الروح العدائية التي لازمت لاعبي الفريقين مما أخضع الحكم لتوتر عصبي على درجة كبيرة من الجسامة بحيث أضفى على المباراة العنف والمباغة المميزتين للحادث (٧٤) .

- (٦٩) نقض اجتماعي فرنسي ٢٩ آذار ١٩٦٢ دالوز ١٩٦٢ موجد ١١٢ .
 (٧٠) لانتري ، العناصر المكونة لإصابة العمل وفقاً لقانون ٩ نيسان ١٨٩٨ رسالة ديكيوراه باريس ١٩١٣ ص ١٣ . انظر كذلك الدكتور محمد ليب شنب : الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية - مجلة العلوم القانونية والاقتصادية كانون الثاني ١٩٦٧ ص ١٧ .
 (٧١) سيد مجي ونيانزي طاهر نفس المرجع السابق .
 (٧٢) نقض اجتماعي فرنسي ٢٩ حزيران ١٩٦١ دالوز ١٩٦١ موجد ٩٩ .
 (٧٣) الدكتور مصطفى الجمال والدكتور حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ، ص ١٨٦ .
 (٧٤) باريس ١٠/٢/١٩٦١ دالوز الأسبوعي ١٩٦١ قسم الأحكام المختصرة ص ٧٥ (ذكرها الدكتور محمد ليب شنب ، دراسة في قانون الضمان الاجتماعي اللبناني ، المخاطر التي ينطويها ضمان طوارئ العمل ، بيروت ١٩٧٠ ص ١٩) .

د - شرط العنف :

يرى جانب من الفقه انه لا يكفي تحقق السبب الخارجي والصفة الفجائية وانما يجب ان يكون الفعل الخارجي اعنيفا ايضا كالسقوط والاصطدام ... الخ فوقوع الحادث يقترون في حالات كثيرة بالعنف الا ان هذا ليس حتميا (٧٥) اذ ان الاصابة يمكن ان تتحقق بدون ان يكون الفعل الخارجي المفاجيء عنيفا كما هو الحال بالنسبة لضربة الشمس التي تصيب العامل نتيجة العمل تحت وهج الشمس الشديد واذا كانت احكام المحاكم لاتزال تردد شرط العنف ضمن الشروط الواجب توفرها في الفعل حتى يعتبر حادثا فان مضمون هذه الاحكام يستغني عن شرط العنف ويعتبر الفعل حادثا اذا كان ناشئا عن لدغة حشرة او في اعتبار اشتداد مرض القلب على طيار بسبب وضعة الجالس اثناء الطيران اصابة ناشئة عن حادث عمل (٧٦) . ولذلك فيكفي لتحقيق الاصابة ان تحدث نتيجة واقعة خارجية مباغتة حتى ولو لم تتصف هذه الواقعة بالعنف فكما يعتبر تناثر اشلاء الجسم نتيجة الانفجار او الوفاة نتيجة السقوط اصابة فان تقبيل الممثل لزميله على المسرح حين يكون احدهما مصابا بمرض معد فتنتقل العدوى الى السليم تعتبر اصابة او في اعتبار الالتهاب اصابة اذا نشأ عن برودة الجو او تغير فجائي في درجة الحرارة (٧٧) اذ لا عنف في هذه الافعال وان توافرت فيها صفة المباغتة .

(٧٥) جمال الدين زكي ، في ضمان مخاطر المهنة في القانون المصري ، مجلة القانون والاقتصاد ، السنة ٢٥ ص ١٧ (ذكرها الدكتور محمد لبيب شبيب ، المرجع السابق ص ١٢) .
(٧٦) نقض اجتماعي فرنسي ١٩٦٢/٧/١٩ دالوز الاسبوعي ١٩٦٣ قسم الاحكام المختصر ٨ .
(٧٧) نقض مدني فرنسي ١٩٣٣/١٢/٢٠ دالوز ١٩٣٤ - ٤٩ اجتماعي ٦٠/١١/١٧ مجلة النقض المدني ١٠٣٦/٤/١٩٦٠ .

المبحث الثاني

شروط اصابة العمل

يشترط لاعتبار الاصابة اصابة عمل ان تقع (اثناء العمل او بسببه)
كما تعتبر من قبيل اصابات العمل (الاصابة بمرض مهني) وقد نص القانون
المراقبي على تحديد الامراض المهنية والاعطال المضوية ونسبة العجز
الذي تخلفه كل منها بجداول ملحقة بالقانون تصدر بقرار من وزير العمل
والشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس ادارة دائرة الضمان الاجتماعي
بعد استطلاع رأي وزارة الصحة كما تحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير
الملحوظة بالجداول المذكورة (٧٨) .

ان قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ يشترط
نفس الشروط التي حددها القانون العراقي وقد اعتبر القانون المصري
الاصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق من العمل اصابة عمل متى توافرت
فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية
بالاتفاق مع وزير الصحة (٧٩) .

يشترط اذن في الحادث الذي تنشأ عنه الاصابة ان يقع اثناء العمل
فاذا لم يقع اثناء العمل فقد يكون العمل هو سبب وقوعه (٨٠) وتوضح فيما يلي
كلا من هذين الشرطين : -

١ - وقوع الحادث اثناء العمل :

يعتبر الحادث قد وقع اثناء العمل اذا كان قد وقع اثناء الفترة المحددة
للقيام بالعمل فيكفي اذن مجرد الارتباط الزمني وليس الارتباط السببي
بين الحادث والقيام بالعمل وبالتالي يتحقق الوصف ولو انتفت السببية بين
العمل والحادث كما لو اعتدى عامل على زميله بالضرب بسبب خلاف عائلي

(٧٨) المادة الاولى من القانون .

(٧٩) المادة (٥) من قانون التأمينات المصري .

(٨٠) م ١ من القانون الكويتي و م ٤ من القانون البحريني و م ٢ من القانون الاردني و م ١ من
القانون العماني الا ان هذا القانون اشترط ان تكون سبب العمل كما اعتبر اصابة عمل
تلك التي تقع بسبب او اثناء قيام العامل بعمل لدرء خطر او اسعاف او حماية اشخاص معرّضين
لخطر في العمل او ليحول او ليقفل من ضرر جسيم لممتلكات صاحب العمل . اما القانون
السعودي فيعتبر اصابة عمل كل اصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل او من جراء
ممارسة العمل مهما كان سببها (م ٢٧ من قانون التأمينات) .

أو مالي (٨١) .

يتقضي أن يكون وقوع الحادث اذن خلال الساعات المحددة للعمل اي خلال الفترة الواقعة بين بدء العمل ونهايته اما اذا كان العامل قد بدأ في العمل قبل الموعد المحدد لبدايته فقد ذهب القضاء في مصر الى استحقاق العامل للتعويض اذا كان يؤدي العمل في غير الموعد المقرر مادام ذلك لمصلحة صاحب العمل على كل حال (٨٢) .

كما اعتبر القضاء المذكور اصابة عمل تلك التي لحقت عاملا قبل ان يبدأ بالعمل وفي اللحظات التي يتسلمه وكذلك اذا وقعت الاصابة بعد انتهاء العمل واثناء قيام العامل بتسليم ادوات العمل التي في عهده كما ذهب الى اعتبار اصابة عمل تلك التي لحقت سائق (ترام) قبل ان يبدأ عمله وفي الدقائق التي كان يتسلم فيها العمل (٨٣) .

اما الاصابات التي تقع في اوقات الراحة التي تتخلل اوقات العمل فان القضاء الفرنسي ذهب الى اعتبارها واقعة اثناء العمل طالما ان العامل لا يزال خاضعا لاشراف صاحب العمل في اللحظة التي وقع فيها الحادث كما هو الحال بالنسبة للاصابة التي تقع اثناء تناول العامل الطعام في محل العمل مادام العامل في هذه الحالة لم يخرج عن اشراف صاحب العمل (٨٤) .

ونرى اعتبار هذه الاصابات اصابات عمل حتى في القانونين العراقي والمصري على اساس حصولها اثناء العمل طالما ان العامل لم يغادر محل العمل ولم يخرج عن اشراف صاحب العمل ولا يرى جانب من الفقه اي درجة للفرقة بين وقوع الاصابة في فترات الراحة وبين وقت تسلم العامل للعمل او بعد انتهائه منه واثناء تسليم الادوات التي كانت في عهده ففي كل هذه الحالات لا تكون اصابة العمل قد وقعت اثناء اداء العمل فعلا ولكنها مع ذلك تعتبر قد وقعت اثناء العمل بالمعنى الواسع لهذه الفكرة .

فالقانون عندما يغطي اصابات الطريق فيكون شموله للاصابات التي تقع في مكان العمل وفي فترات الراحة اولى (٨٥) .

لا يكفي لاعتبار الاصابة قد حصلت اثناء العمل ان تقع خلال مواعيد العمل الرسمية بل يجب أن يثبت ان العامل كان يقوم بعمل لحساب صاحب

(٨١) مصطفى الجمال وحلمي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٨٧ .

(٨٢) كامل محمد بدوي ، المرجع السابق ص ٣٤٧ .

(٨٣) استئناف مختلط في ١٠/٦/١٩٤٢ مجموعة ٥٤ - ٣٣٧ (اوردها محمد حلمي مراد ، المرجع السابق ، ص ٧٨٤) .

(٨٤) نفس اجتماعي فرنسي ٢٢ آب ١٩٦٦ دالوز ١٩٦٦ ص ٤١٥ .

(٨٥) الدكتور مصطفى الجمال وحلمي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١١٨ .

العمل عندما أصيب وعلى ذلك إذا اضرب بعض العمال عن العمل فتوجه احدهم الى مكان العمل في مواعيد العمل الرسمية لا لاداء عمله بل لمقابلة صاحب العمل فإن الإصابة التي تحدث لذلك العامل خلال وجوده في مكان العمل لا تعتبر حاصلة اثناء العمل ولكن نظرا لان وجود العامل في مكان العمل خلال مواعيد العمل الرسمية يكون في اغلب الحالات بقصد القيام بالعمل فان وقوع الإصابة في ذلك المكان وخلال هذه المواعيد يقيم قرينة على أن الحادث وقع اثناء العمل . ويذهب الفقه والقضاء الى أن فترة العمل تبدأ عندما يضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل في المكان والزمان المحددين ويتحدد ذلك عملا بالدخول الى باب محل العمل وينتهي بالخروج منه (٨٦) .

ان الإصابة التي تقع للعامل وهو يؤدي عمله تعتبر واقعة اثناء العمل ولو لم يكن وقوعها بسبب العمل وعلى ذلك لو اعتدى عامل على عامل اخر اثناء تأدية عمله لسبب شخصي لا علاقة له بالعمل فان الإصابة الناشئة عن ذلك تعتبر واقعة اثناء العمل كما سبق ان اوضحنا ذلك .

بالنسبة لبعض فئات العمال لا يكون هناك مكان معين للقيام بالعمل وقد يقتضي القيام بالعمل ان ينتقل العامل بين اكثر من مكان كما هو الحال بالنسبة للمثليين التجاريين حيث لا يتحدد عمل هؤلاء بمكان ثابت ولذلك اذا أصيب احدهم اثناء تنقله وتجواله فان اصابته تعتبر واقعة اثناء العمل ايا كان المكان الذي وقعت فيه .

قد تقتضي طبيعة العمل استمرار اقامة العامل ليلا ونهارا في مقر العمل كالحارس والخدام والراي الراجع هو اعتبار الإصابة التي تقع للعامل إصابة عمل في أي وقت تقع حتى ولو كان العامل نائما اثناء وقوعها فالحارس يؤدي عمله باستمرار ويكون دائما على استعداد لليقظة وفقا لمقتضيات طبيعة العمل . غير ان مجرد الإقامة في مقر العمل لا تكفي اذا لم تكن طبيعة العمل تقتضيها فالعبرة هي بالإقامة في الوقت الذي تقتضيه القيام بمهام العمل كما لا يكفي إقامة العامل المستمرة في مكان ملحق بالعمل .

في حالة وقوع الإصابة اثناء العمل فانها تعتبر إصابة عمل ايا كان سببا اذ قد يكون سببا قوة قاهرة ولا يرجع الى ظروف العمل او نتيجة اعتداء شخص ثالث ففي كل هذه الحالات تعتبر الإصابة إصابة عمل (٨٧) .

(٨٦) نفس المرجع السابق .

(٨٧) الفرف المجتمعة في محكمة النقض الفرنسية في ٨ كانون الثاني ١٩٢٨ دالوز - ١ - ص ٥٧ ، انظر كذلك محكمة العمل العليا ٤٢ / عليا ثالثة / ١٩٧١ في ١٠/١١/١٩٧١ حيث ان سبب شخص ثالث بالعادة وكون القضية معروضة امام محكمة الجواز لم يمنع من تقرير المحكمة (محكمة عمل محافظة بابل) بأن الإصابة إصابة عمل ولا دامي لانظار حكم الجواز او ادخال الشخص الثالث طرفا في الدعوى امام محكمة العمل (راجع للرحوم الدكتور هزيب ابراهيم ، شرح قانون الضمان الاجتماعي العراقي الطبعة الاولى ١٩٧٦ بغداد ص ٩٢) .

بالنسبة للعامل الذي يوفد في مهمة تتعلق بالعمل يثور التساؤل حول الإصابة التي تقع له هل تعتبر حاصلة اثناء العمل بصرف النظر عما اذا كان العامل وقت وقوعها يقوم تفلا بعمل من الاعمال الداخلة في مهمته ام لا ؟ أن العامل في هذه الحالة لا يقضي كل لحظة من وقت ذهابه الى حين عودته في العمل لحساب صاحب العمل فهو يعمل خلال اليوم لحساب صاحب العمل أي ينفذ المهمة التي اوفد من اجلها ويكف عن العمل للراحة والنوم والترفيه قسما آخر .

ويتجه القضاء الفرنسي حديثا الى اعتبار الإصابة اثناء العمل سواء كان العامل وقت حدوثها يعمل فعلا ام لا مادام لم ينته بعد من المهمة التي سافر من اجل القيام بها ويبرر ذلك بصعوبة تحديد الوقت الذي يعمل فيه والوقت الذي يكف فيه عن العمل ولذلك تعتبر الإصابة قد وقعت اثناء العمل في أي وقت تقع خلال المدة التي تبدأ من وقت خروج العامل في المهمة الى حين عودته منها .

وقد قضى بأن الحادث الذي يقع لاحد افراد طاقم طائرة اثناء السباحة على الشاطئ القريب من الفندق الذي انزلتهم فيه شركة الطيران خلال رحلتهم الجوية واقعا اثناء العمل (٨٨) .

وقد ذهب القضاء في مصر الى عدم اعتبار وفاة المؤمن عليه اثناء فترة راحته إصابة عمل خاصة في حالة الانتداب لان الانتداب ليس من طبيعته أن يعمل المنتدب في فترة عمل دائمة .

« وبتطبيق ذلك على واقعات الدعوى يتضح ان الإصابة التي ادت للوفاة ليست إصابة عمل وذلك انه يشترط لاعتبارها كذلك توافر شرطين اولهما : أن تقع الإصابة اثناء العمل وثانيهما : قيام رابطة السببية بين العمل وتلك الإصابة . وكلا الشرطين غير متوافرين بالنسبة لهذه الإصابة إذ أن المتوفى وقت الحادث الذي ادى الى وفاته لم يكن يؤدي عملا بل كان في فترة راحة خارج نطاق العمل وبعد تأديته ولا يعني انه كان في فترة عمل خلال فترة انتدابه في تلك الفترة ايا كان الوقت الذي حدثت فيه الإصابة ذلك ان العمل او الانتداب

(٨٨) استئناف باريس ١٩٦٧/٢/٤ دالوز ١٩٦٧ - ٢٢٢ وانظر كذلك حكم المحكمة ذاتها في ٢٨ آذار ١٩٦٦ قسم الاحكام المختصرة ص ٤ ونقض اجتماعي ١٩٦٦/٦/٩ دالوز ١٩٦٦ ص ٦١٧ . ويفرق القضاء المذكور في قرارات سابقة بين ما اذا كانت الإصابة قد وقعت اثناء المهمة أي في وقت كان يتصرف فيه العامل لمصلحة الشروع منفذا تعليمات صاحب العمل او انها حدثت في وقت كان العامل يتصرف فيه لمصلحته الشخصية حيث اعتبر الإصابة في الحالة الاولى إصابة عمل اما في الحالة الثانية وهو يتصرف لمصلحته الشخصية وخارج نطاق مهمته فام يعتبر الإصابة إصابة عمل (انظر وهران ٢٩ حزيران ١٩٦٠ دالوز ١٩٦٠ موجز رقم ١٢٢) .

ليس من طبيعته ان يجعل المنتدب في فترة راحة لم يكن يؤدي فيها عمل وقت الحادث كما ان الوفاة ايضا لم تحدث بسبب العمل بل حدثت بسبب لا صلة له بالعمل المسند اليه كما لم يثبت ان اللوكاندة التي بات فيها والتي انهالت على روادها قادت الى وفاته - لم تحدد من قبل رب العمل للمبيت فيها او ان لها صلة بالعمل الذي كان يؤديه ... » (٨٩) .

٢ - وقوع الحادث بسبب العمل : -

يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل ان تقع بسبب العمل والمقصود بذلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطه سببية ولو أنها وقعت في غير مكان العمل او زمانه اذ يقتضي اثبات الارتباط بين العمل والحوادث أي اثبات لولا العمل لما وقع الحادث (٩٠) . ومن هذا القبيل ان يعتدي احد العمال على عامل آخر بسبب رفضه الاشتراك في احتجاج او كما اذا وقع الحادث بسبب خلافات نقابية بين العمال وبعضهم ففي هاتين الحاليتين ما كان الحادث ليقع الا بسبب العمل . اما الحادث الذي يقع خارج نطاق العمل مكانا وزمانا دون ان تربطه بالعمل اية علاقة فانه يعد حادثا عاديا كالإصابة في حادث سيارة اثناء قضاء الاجازة الاسبوعية .

لا يشترط اذن ان يكون الحادث ناشئا عن العمل بالذات أي عن مادية العمل لانه في هذه الحالة يكون أساس التعويض مبنيا على مخاطر المهنة وهذا لا يتفق مع قصد المشرع في ابراده نصا عاما يكفي لتطبيقه ان يقع الحادث بسبب العمل ولو بطريقة غير مباشرة مادامت العلاقة قائمة بين العمل وبين الإصابة وان الإصابة ما كان يمكن ان تقع لولا العمل فالعبرة في تحقق علاقة السببية بين الإصابة والعمل هي بمقدار ما تتوقف الإصابة في حدوثها على العمل فتعتبر علاقة السببية متوفرة بين العمل والإصابة اذا اسهم العمل في حدوث الإصابة دون الالتفات الى اسهام عوامل اخرى فالعامل المريض الذي أصيب بحادث بسبب العمل لا يؤدي اعتياديا الى الوفاة واشتراك مرضه مع هذا الحادث في حصول الوفاة فان ذلك يعتبر إصابة عمل لانه لولا وقوع الحادث لما حصلت الوفاة وقد اخذ قضاء العمل (بالسبب المحتمل الوحيد) المؤدي الى الوفاة طالما لم يظهر فعل أي عامل اخر من الناحية الطبية (٩١) .

تعتبر الإصابة قد وقعت بسبب العمل اذا كانت ناشئة عن مادية العمل وهي الآلات والمكائن او القوى المحركة لها وهنا تكون السببية مباشرة ومثال على

(٨٩) بور سعيد الابتدائية ، ٥٢ و ٥٨ / ١٩٦٤ جلسة ١٩٦٥/١/٢٨ .

(٩٠) مصطفى الجمال وحدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٨٩ .

(٩١) قرار محكمة العمل بالعباسية ٢٤/٣٤ طيلة الثالثة/ ٧١ .

ذلك : عامل تقطع اصبعه بالماكينة اثناء اشتغالها (١٢) او قد تكون السببية غير مباشرة كما سبق ان اوضحنا اما اذا كانت الاصابة قد وقعت لا بسبب العمل ولكن بمناسبة العمل فان هذا لا يكفي لاعتبار الاصابة التي تقع اصابة عمل بموجب القانون العراقي وكذلك المصري كما هو الحال بالنسبة لعامل يوفد الى مدينة اخرى فينتهز فرصة وجوده فيها لمشاهدة معرض فتحدث الاصابة له . في هذه الحالة يكون العمل قد سهل وفوق الاصابة وتعتبر الاصابة قد وقعت بمناسبة العمل الا انه لا توجد علاقة سببية بينها وبين العمل ولذلك فلا تعتبر الاصابة في هذه الحالة اصابة عمل (١٣) .

لقد نص القانون الفرنسي على اعتبار الاصابة اصابة عمل اذا وقعت « بفعل العمل او بمناسبة » وقد وضع القضاء الفرنسي قرينة على أساس ان « كل اصابة تلحق العامل خلال ساعات العمل وفي محله تعتبر قد حصلت بمناسبة العمل » .

كما وضع القضاء المذكور قرينة تتعلق بوقت العمل حيث يعتبر العامل بمقتضاها خلال ساعات العمل متى ما كان تحت سلطة صاحب العمل واشرافه حيث تنتهي هذه السلطة عند خروجه من محل العمل (١٤) وتطبيقا لذلك فان الاصابة التي تقع للعامل في مكان العمل ولكن قبل بدء العمل او بعد الانتهاء منه او في خلال فترات الراحة اليومية تعتبر حاصلة بمناسبة العمل بشرط بقاء العامل في مكان العمل وعدم مغادرته لان مكان العمل ومن فيه يخضع لاشراف ورقابة صاحب العمل (١٥) ففي بعض الاعمال لا يترك العمال مكان العمل مباشرة بعد الانتهاء من العمل بل يمكثون فترة من الوقت بعد انتهاء العمل وذلك للتهيئة لعمل اليوم التالي غالبا تحت نظر صاحب العمل ولذلك يرى الفقه الفرنسي اعتبار ما يحدث من اصابات عند القيام بهذه الاعمال بانها قد حصلت بمناسبة العمل . ان جميع الاصابات التي تقع خلال الفترة التي تمضي بين دخول العامل الى محل العمل وخروجه منه سواء اكان يقوم بالعمل فعلا ام يتأهب له ام يستعد للفراغ منه كفصل يده او خلع ملابسه تعتبر قد حصلت بمناسبة العمل .

لم يعتبر القضاء الفرنسي اصابة عمل تلك التي لحقت عاملا في رحلة عمل لمصلحة شركته بعد وجبة العشاء حيث كان قد اوقف كل نشاط يتعلق

١٢- جيرارد ليون كان ، قانون العمل والضمان الاجتماعي باريس ١٩٥٥ ص ٢٢٤ . انظر كذلك موران ، مفهوم اصابة العمل وانباها رسالة دكتوراه باريس ١٩١١ ص ٢٢ .

١٣- سير تانغو : نظام التأمينات الاجتماعية ، سنة الطبع بلا . ص ٢١٩ . ٢٢٠

١٤- نفس اجتماعي فرنسي ٩ تشرين الثاني ١٩٦٠ دالوز ١٩٦١ ص ٦٩/انظر ساشيه . المرجع السابق ص ٢٠٠ .

١٥- ديبيرو ، المرجع السابق ص ٢٩٢ .

بالعمل (٩٦) وكذلك الإصابة التي لحقت فنان مسرحي بعد عودته الى غرفته بعد تقديم المرض المطلوب منه حيث كان عند وقوع الإصابة متوقفا عن كل نشاط يتعلق بالعمل وكان يتمتع بكامل حريته (٩٧) .
اما المقصود بمحل العمل فقد اعتبر القضاء الفرنسي العامل في محل العمل اينما كان مادام ذلك بأمر صاحب العمل (٩٨) .

الاصابة نتيجة الاجهاد والارهاق من العمل في القانون المصري :

تعتبر الإصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق من العمل اصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة (٩٩) .

وقد صدر القرار الوزاري رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ في شأن شروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة عن الاجهاد والارهاق اصابة عمل وهذه الشروط هي :
١ - الا يكون المؤمن عليه قد بلغ سن الستين : لقد ذهب رأي الى القبول بان « اشتراط الا يكون المؤمن عليه قد بلغ سن الستين شرط يتفق وطبيعة الامور ذلك ان الحالات المرضية التي تظهر على من بلغ سن الستين انما تكون في الواقع امراض شيخوخة وليس نتيجة الاجهاد او الارهاق » (١٠٠) .

٢ - أن يكون الاجهاد او الارهاق ناتجا عن بذل مجهود اضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الاصلي او في فترته .

ان العبرة في تقدير المجهود الاضافي تكون بالقياس الى المجهود العادي للمؤمن عليه فيعتبر المجهود اضافيا طالما كان يفوق المجهود المعتاد للمؤمن عليه حتى ولو كان المجهود الاضافي يعادل او يقل عن المجهود المبذول من زميل اخر يقوم بنفس العمل . فالمعيار هنا هو معيار شخصي (١٠١) .
حيث يعتد فيه بالظروف الجسمانية والصحية للمؤمن عليه .

(٩٦) نقض اجتماعي فرنسي ١٥ تشرين الاول ١٩٥٩ دالوز ١٩٦٠ موجز رقم ٨ .

(٩٧) باريس ٢٢ شباط ١٩٦١ دالوز موجز رقم ٤٠ .

(٩٨) نقض اجتماعي فرنسي ٢ تشرين الثاني ١٩٦٠ دالوز ١٩٦١ ص ٦٩ .

(٩٩) م/٥٢ من القانون .

(١٠٠) احمد لطفي عبد الرحمن ، شروط اعتبار الإصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق من العمل اصابة عمل مجلة التأمينات الاجتماعية السنة الاولى العدد الاول نيسان

١٩٨٢ ص ٥ .

(١٠١) د. احمد حسن البرمي ، المرجع السابق ص ٩٨٥ .

٢ - ان يكون الجهود الاضافي ناتجا عن تكليف المؤمن عليه بانجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لانجاز هذا العمل او تكليفه بانجاز عمل معين في وقت محدد بالاضافة الى عمله الاصلي . ولا يهم هنا طبيعة الجهود المبذول فقد يكون ذهنيا او عضليا وانما يستوي ان يبذل في مكان اخر .

٤ - ان تقرر الجهة المختصة بالعلاج ان هناك ارتباط مباشر بين حالة الاجهاد او الارهاق من العمل والحالة المرضية اي ان تكون هناك علاقة سببية وذلك بان يكون الارهاق او الاجهاد هو السبب المباشر في حدوث الاصابة .

وبلاحظ انه لا يشترط عنصر المفاجأة بل يحدث الاجهاد او الارهاق على طول فترة زمنية قد تطول وقد تقصر وبحيث تؤدي في نهاية هذه الفترة الى اصابة الصامل .

٥ - ان تكون الحالة الناجمة عن الاجهاد او الارهاق كافية لوقوع الحالة المرضية .

٦ - ان ينتج عن الاجهاد او الارهاق في العمل اصابة المؤمن عليه باحد الامراض التالية : -

١ - نزيف المخ او انسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات اكلينيكية واضحة .

ب - الانسداد بالشرايين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة عامة .

اصابة الطريق : -

حسب احكام القانون العراقي تعتبر بحكم اصابة العمل « الحادث الذي يقع » للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل او اثناء عودته المباشرة منه » (١٠٢) .

ان اصابة الطريق هي الاصابة التي تقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل او اثناء عودته المباشرة من العمل بينما ورد تحديد مفهوم حادث الطريق الذي تنشأ عنه الاصابة في قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ الملغي كما يلي : (اذا تعرض الشخص المضمون لحادث اثناء ذهابه الى محل عمله او اثناء عودته منه اعتبر ذلك الحادث كاصابة عمل لاغراض هذا القانون وبشرط ان يسلك طريقا مباشرا في الذهاب دون توقف لسبب تفرضه المصلحة الشخصية) (١٠٢) .

اما قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغي فقد ورد فيه تحديد مفهوم اصابة الطريق بشكل يختلف عن مفهومه في القانون

(١٠٢) المادة الاولى من القانون السابق .

(١٠٢) المادة الاولى من القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ الملغي .

رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وذلك على الشكل التالي :

(اذا تعرض الشخص المضمون لحادث اثناء ذهابه الى محل عمله او اثناء عودته منه اعتبر الحادث كإصابة عمل لأغراض هذا القانون وبشرط ان يسلك طريقا مباشرا في الذهاب والاياب دون توقف او تخلف او انحراف عن الطريق الطبيعي (١٠٤) .

ان إصابة الطريق هي الإصابة التي تقع اثناء ذهاب العامل المباشر الى العمل او اثناء عودته المباشرة منه أي في وقت لا يكون فيه العامل تحت اشراف ورقابة صاحب العمل وهذا ما يميز اصابات الطريق عن الاصابات التي تقع اثناء العمل او بسببه فاصابات العمل تقع والعامل تحت سلطة واشراف صاحب العمل اما اصابات الطريق فالحماية بالنسبة لها تبدأ حيث تنتهي سلطة صاحب العمل وتنتهي حيث تبدأ هذه السلطة (١٠٥) .

شروط إصابة الطريق :-

١ - يجب أن تكون الإصابة راجعة الى حادث حيث يتحدد معناه بذات المعنى الذي يتحدد به المقصود بالحادث في مجال حوادث العمل والذي سبق أن أوضحناه . اما اذا كان الضرر الذي يصيب العامل اثناء ذهابه المباشر او عودته المباشرة ليس ضررا جسمانيا بل ضرر يلحقه في ماله فلا يدخل هذا في مجال اصابات الطريق وكذلك اذا ثبت بأن العامل توفي بالسكتة القلبية قبل سقوطه ولم تكن الوفاة نتيجة حادث (١٠٦) .

يشترط اذن في الإصابة ان تكون ناشئة عن حادث طريق ايا كان السبب الذي أدى اليها فقد يكون سببا قوة قاهرة او راجعة الى خطأ الغير او خطأ العامل نفسه ... الخ .

٢ - وقوع الإصابة اثناء الذهاب المباشر الى العمل او اثناء العودة المباشرة منه :

يكفي ان يفادر العامل المكان الذي يوجد فيه للذهاب الى العمل او العودة منه حيث تعتبر إصابة طريق الإصابة التي تقع له في أول خطوة يخطوها في الطريق الاعتيادي الذي يسلكه الشخص المعتاد في الظروف الاعتيادية (١٠٧) حيث يبدأ طريق العمل عندما يترك العامل المكان الذي يوجد فيه متوجها الى العمل او عندما يفادر مكان العمل متوجها الى المكان الذي

(١٠٤) المادة الاولى من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملحق .

(١٠٥) الدكتور محمد ليب شبيب . المرجع السابق ص ٣١ .

(١٠٦) نقض اجتماعي فرنسي ١٩٥٧/٦/٢١ مجلة احكام النقض المدني ١٩٥٧ - ٤ رقم ٧٥٧ .

(١٠٧) الدكتور عدنان الصايد ، شروط تمويض إصابة العمل في القانون المقارن تحت عنوان

في مجلة القانون المقارن المعداد الثامن والتاسع بغداد ١٩٧٨ ص ٧٨ .

يقصده فلنكون بصدد حادث طريق يجب أن يقع الحادث أثناء اجتياز العامل للطريق المؤدي من المكان الذي غادره الى مكان العمل او الاتي من مكان العمل الى المكان الذي يقصده ويبدأ الطريق عادة من باب منزل العامل فإذا كان منزل العامل شقة في بناية فان الطريق يبدأ بمجرد اجتياز العامل باب الشقة فالإصابة التي تقع للعامل في داخل الشقة لا تعتبر إصابة طريق ولكن بمجرد اجتياز العامل لباب الشقة يعتبر على طريق العمل ولو كان لا يزال داخل البناية فالإصابة التي تقع له أثناء نزوله على الدرج او وجوده بالمصعد تعتبر إصابة طريق (١٠٨) حيث أن القانون قد قرر الحماية للعامل حينما تكون النية في الذهاب الى العمل متحققة لديه وتندور هذه الحماية وجودا وعندما مع هذه النية . لا يكفي ان تقع الإصابة خلال اجتياز العامل للطريق بين المكان الذي يوجد فيه ومكان العمل بل يجب أن يكون غرض العامل هو اما الذهاب الى مكان العمل او العودة الى المكان الذي يقصده وعلى ذلك فالإصابة التي تقع للعامل في يوم الاستراحة الاسبوعية (حيث لا يوجد عمل في المشروع) لا تعتبر إصابة طريق ولو وقعت أثناء وجود العامل على الطريق المؤدي من المكان الذي يوجد فيه الى محل العمل وذلك لانه لا يمكن أن يكون الغرض من اجتياز العامل لهذا الطريق هو الذهاب الى العمل او العودة منه بعد أداء العمل لانه لا يوجد عمل في ذلك اليوم وقد قضى في فرنسا تطبيقاً لذلك بأن الحادث الذي يقع للعامل في يوم راحته الاسبوعية أثناء ذهابه من منزله الى المنشأة التي يعمل فيها لشراء كمية من الفحم الذي تبينه المنشأة لعمالها بسعر مخفض لا يعتبر حادث طريق (١٠٩) .

المقصود بالطريق الطبيعي : -

لا صعوبة في تحديد المقصود بالطريق الطبيعي اذا لم يكن هناك سوى طريق واحد الى مكان العمل ففي هذه الحالة يجب على العامل سلوك هذا الطريق في ذهابه لمباشرة عمله وعودته منه ويعتبر هذا الطريق طبيعياً مهما كان طوله ومهما كانت الاخطار الملازمة له .

(١٠٨) نقض اجتماعي فرنسي ١٩٥٢/٥/٨ دالوز ١٩٥٢ - ١٩٤١ وفي ١٩٥٤/١١/٥ دالوز ١٩٥٥

قسم المختبرات ٥٧ وفي ١٩٥٤/١١/٢٦ دالوز ١٩٥٥ ، ٢١ .

(١٠٩) نقض اجتماعي فرنسي في ١٩٥٣/١١/٢٠ مجلة القانون الاجتماعي ١٩٥٤ - ٤٤٨ .

الا ان المسألة تدق في حالة وجود عدة طرق تؤدي الى مكان العمل او العودة منه ، ان الذهاب المباشر والعودة المباشرة يقصد بهما ان يسلك العامل الطريق الاعتيادي الذي يسلكه الشخص المعتاد في الظروف الاعتيادية . اي الطريق الطبيعي الذي يسلكه الشخص المعتاد لو وجد في الظروف نفسها التي كان فيها العامل المصاب حيث يقتضي الاخذ في تحديد فكرة الطريق الطبيعي بمقيار موضوعي لا بمقيار شخصي والطريق الطبيعي بهذا المعنى هو أسهل الطرق واقرها وأقلها خطرا (١١٠) فاذا كانت الطرق كلها طبيعية بحسب هذا المقيار فان للعامل الحرية في اختيار أي طريق منها ويعتبر سلوكه لهذا الطريق سلوكا للطريق الطبيعي وللعامل ان يغير هذا الطريق ويستبدله بطريق آخر في أي وقت ولا يكون لهذا الاستبدال أي تأثير على الصفة الطبيعية للطريق الذي اختاره طالما ان هذا الطريق الجديد يعتبر أيضا طريقا طبيعيا (١١١) . فاذا اعتاد العامل سلوك طريق معين للذهاب لمباشرة عمله . والعودة منه فلا يعتبر هذا الطريق طبيعيا لمجرد هذا الاعتقاد فاذا ما غير العامل هذا الطريق وسلك طريقا آخر لم يسلكه من قبل فلا يعتبر بالضرورة قد انحرف عن الطريق الطبيعي طالما كانت هناك عدة طرق للذهاب والعودة وكلها تعتبر طبيعية كما سبق أن اوضحنا ذلك . وقد قضت محكمة النقض الفرنسية انه لا يوجد طريق اجباري وان الطريق غير المعتاد يعتبر طريقا يغطيه الضمان الاجتماعي كالطريق المعتاد طالما كان طريقا طبيعيا ومباشرا بذات درجة الطريق العادي (١١٢) فلا يعتبر انحرافا عن الطريق الطبيعي ان يختار العامل طريقا غير ذلك الذي اعتاد اتباعه طالما لم يفرض عليه اتباع طريق محدد وطالما كان الطريق الذي وقعت فيه الإصابة طبيعيا ومباشرا كالطريق المعتاد اذا ما تحدد الطريق الطبيعي فان للعامل فيه حرية الحركة وبالتالي فليس هناك ما يلزم العامل باتباع جانب معين من الطريق كالجانب الأيمن مثلا كما لا يقيد بواسطة النقل او وسيلة المواصلات للذهاب الى العمل او العودة منه وبالتالي فللعامل ان يختار الوسيلة التي تناسبه كما يشاء : سيارته الخاصة ، سيرا على الاقدام ، باص لنقل الركاب ... الخ .

في حالة وجود عائق لسلوك الطريق الطبيعي فان الظروف في هذه الحالة تعتبر غير اعتيادية ولكن اذا لم يوجد عائق ومع ذلك فان العامل اختار

(١١٠) محمد ليب شنب ، مدى تغطية تأمين اسبابات العمل لحوادث الطريق ، مجلة العلوم

القانونية والاقتصادية ١٩٦٩ ص ٦٨٢ .

(١١١) نقض اجتماعي فرنسي ٥ تشرين الثاني ١٩٥٤ دالوز ١٩٥٥ - ٨٢ .

(١١٢) مصطفى الجمال وحلمي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٩٦ .

طريقا يتميز بالصعوبة والخطورة وترك طرقا اخرى تتميز باليسر والسهولة فانه لا يكون قد اختار الطريق الطبيعي ومثال ذلك ان يوجد جسر نهري يسلكه العمال عادة للوصول الى محل العمل الا ان احد العمال يعبر النهر سباحة فيؤدي الى غرقه (١١٢) .

وكذلك اختيار العامل طريقا اكثر خطورة بسبب استمجاله في الوصول الى العمل في الميعاد المناسب يعتبر قد خرج عن الطريق الطبيعي .

الوقت الطبيعي للطريق : -

لا يكفي ان تقع الاصابة في الطريق الطبيعي للذهاب والعودة بل يقتضي ان تقع خلال الوقت الطبيعي للطريق اي خلال الوقت الذي يفترض ان العامل يذهب اثناءه الى عمله او يعود منه . ان القانونين المصراقي والمصري قد اخذا بالاعتبار الزمني وحده وهو وقوع الاصابة اثناء الذهاب المباشر او العودة المباشرة وعلى هذا الاساس فكل اصابة تقع للعامل خلال الفترة التي يذهب فيها العامل الى عمله او يعود فيها من عمله تعتبر اصابة طريق وهذه الفترة تسمى (الوقت الطبيعي للطريق) اما الاصابة التي تقع قبل بدء العمل بوقت طويل لا يحتاجه الشخص المعتاد للوصول الى محل العمل او بعد انتهائه بوقت طويل بحيث يكون الشخص المعتاد قد وصل فعلا الى المكان الذي يقصده بعد انتهاء عمله فنرى ان الاصابة التي تقع للعامل في هذه الحالات لا تعتبر اصابة طريق لانها تكون قد وقعت في غير الوقت الطبيعي للطريق كما هو الحال بالنسبة لعامل يخرج من داره في الساعة الثامنة صباحا لقضاء بعض الأشغال الخاصة والذهاب بعد ذلك لمشاهدة فلم في احدى دور السينما وبعد ذلك يذهب الى عمله الذي يبدأ في الساعة الثانية بعد الظهر فلا تعتبر اصابة طريق الاصابة التي تقع له داخل السينما .

ان الوقت الطبيعي للطريق هو الوقت الذي يسبق بدء العمل ويعقب نهايته بالدرجة التي تسمح للعامل بالذهاب الى عمله او عودته منه . ويلاحظ ان القرينة المتعلقة بذلك ليست قاطعة اذ يجوز للعامل ان يغادر منزله في انصباح قبل بدء العمل بوقت طويل ويكون السبب في ذلك هو عدم اطمئنانه الى واسطة النقل التي يستعملها (كالدراجة النارية) او يكون قد غادر عمله قبل انتهاء الوقت المقرر للعمل بسبب ذهابه لمراجعة طبيب باذن من صاحب العمل .

(١١٢) محمد ليب شنب ، المرجع السابق ص ٦٨٠ . ولقد اعتبر القضاء في مصر طرقا غير طبيعية طريق مطلق محظور المرور فيه من أجل الإصلاح ، طريق عام غير مهيأ لا يصلح للمرور فيه بالدراجة فقطعه العامل رغم ذلك بدراجته مما سبب الاصابة (احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٩٩٧) .

يقتضي أن يكون حساب وقت الذهاب أو العودة بقدر كاف من الرونة حتى يتطابق مع الظروف الواقعية ولا يصبح مقياساً نظرياً يضر بمصلحة العامل ولذلك فقد قضى بأنه إذا كان العامل قد تعود انتظار أحد زملائه الذي ينتهي عمله بعد فترة لكي يصطحبه في سيارته لأن طريقهما واحد حيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن فترة العودة لم تبدأ بالنسبة لهما إلا من وقت تركهما لمقر العمل سوية (١١٤) .

قد حددت القوانين العراقي والمصري والأردني والبحريني (١١٥) طريق العمل بمعيار زمني فقط إذ يشترط أن تقع الإصابة في الطريق الذي يسلكه العامل أثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه فلم تضع القوانين المذكورة أي قيد يتعلق بالمكان الذي يذهب إليه العامل بعد انتهاء عمله أو يأتي منه إلى محل العمل فلا يشترط أن يكون المكان الذي يذهب إليه العامل بعد انتهاء عمله أو يأتي منه إلى مقر عمله هو مسكنه الأصلي أو مسكن ثانوي يتميز بالاستقرار (كفندق مثلاً) أو أي مكان يتردد عليه العامل لأسباب عائلية بصورة منتظمة أو المطعم الذي يتناول فيه العامل طعامه فلو ترك العامل مكان عمله وقصد بيت صديق له ملبياً دعوة من هذا الأخير لحضور حفلة بمناسبة اجتماعية وقضى ليلته في بيت هذا الصديق وفي الصباح غادر المكان للذهاب إلى عمله فإن الإصابة التي تقع له أثناء ذهابه المباشر تعتبر إصابة طريق مادامت قد وقعت خلال الفترة الزمنية التي يكون فيها العامل متجهاً إلى العمل .

لقد اشترط القانون الذهاب المباشر والعودة المباشرة والمقصود بالمباشرة هنا أن يتم الذهاب أو العودة دون توقف أو تخلف أو انحراف (١١٦) ويقصد بالتوقف أن يتوقف العامل عن السير في طريق العمل لأي سبب كمخادعة صديق أما التخلف في الطريق فهو أن يدخل العامل في أي مكان يقع على نفس الطريق كان يدخل إلى مخزن تجاري لشراء بعض الحاجات أما الانحراف عن الطريق فهو أن يترك العامل الطريق الطبيعي ليسلك طريقاً آخر لا يعتبر طريقاً طبيعياً

(١١٤) الدكتور مصطفى الجمال وحسني عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٩٨ .

(١١٥) م ١ من العراقي وم ٢ من الأردني وم ٤ من البحريني وم ٥ من المصري . أما القانون السعودي أن تحدث الإصابة أثناء طريقه من مكانه إلى عمله وبالمكان الذي كان قد حدد طريق العمل بمعيار زمني ومكانه (م ٢٧) .

(١١٦) لم تعتبر محكمة العمل العليا إصابة طريق : تعويض عامله للإصابة بعد عودته إلى مسكنها بعد حضورها حفلة بعد مفادرتها لصلها حيث أن الحادث الذي تعرضت له المستأنفة لم يقع أثناء ذهابها المباشر إلى العمل أو عودتها المباشرة منه لأن حضور المستأنفة الحفلة المقامة بعد انتهاء العمل قد قطع المباشرة التي اشترطها المشرع ، انظر قرار محكمة العمل العليا رقم ٨٠٤/ثانية ١٩٧٩ المؤرخ في ١٩٧٩/٥/٧ .

للذهاب الى العمل او العودة منه الا انه اذا كان التوقف او التخلف او الانحراف
لسبب مشروع فان ذلك لا يؤدي الى حرمان العامل من الحماية المقررة .
وقد ذهبت محكمة عمل محافظة بغداد الى اعتبار الاصابة التي وقعت
للعامل في القضية التالية اصابة طريق : -

ان العامل (س) كان قد ارتدى بدلة عمله وخرج من داره في قرية الطعمة
متوجها الى مقر عمله في شركة الزيوت النباتية التي تقع على الجانب الاخر
من نهر دجلة بالنسبة لمحل سكناه عن طريق قرية كراة الموجودة فيها العبارة
النهرية التي تنقله الى الجانب الاخر من نهر دجلة الى قرية سميدة التي
تتجمع فيها سيارات نقل العمال الى شركة الزيوت النباتية الا ان العامل بعد
ان حضر الى منطقة وقوف العبارة فقد وجدها في الجانب الاخر من نهر
دجلة واضطر الى انتظارها حيث عاد الى مكان اشتغال والده الذي يقع في
الطريق الذي يسلكه العامل المذكور اثناء ذهابه الى العمل وعودته منه وانه عند
قيام العامل المذكور بتشغيل الماكينة التي يعمل عليها والده فقد لفه قايس
الماكينة ومزق جسده وتوفى في الحال وقد كان ذلك في حدود الساعة الواحدة
والنصف وهو وقت يتناسب مع بداية عمل المتوفى المذكور وقد قررت محكمة
عمل محافظة بغداد بشأن القضية المذكورة ما يلي : (لقد وجدت هذه المحكمة
بعد استعراضها للتعاريف التي اوردها المشرع في القوانين الثلاثة اعلاه انه كان
يقصد في تعريفه الاصابة في القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ هو توسيع
دائرة شمول حالات جديدة من الاصابات التي تقع للعمال اثناء ذهابهم المباشر
الى العمل وعودتهم منه حيث لاحظ المشرع ان القيود التي وضعها في القوانين
السابقة قد ضيقت بشكل مباشر وحددت حالات معينة فقط يمكن ان تسلكها
تلك النصوص واستنادا الى مبدأ وحدة التشريع والمشرع في القوانين الثلاثة
فان اتجاه المشرع ونيته انصرفت الى شمول حالات جديدة بعد رفعه جميع
القيود التي كانت في القوانين السابقة وذلك زيادة في الضمانات التي كفلها
قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الجديد بعد ان اتجه في القانون الجديد
هذا الاتجاه وحيث انه لم يضع حدودا معينة لذهاب العامل المباشر الى
العمل وعودته منه ولم يضع ضوابط لهذه المباشرة بل ترك امر ذلك الى
الجهات التي تطبق القانون بحيث اعطى لها الحرية في تكييف الواقعة وتقديرها
وفق ظروفها وملابساتها وتبحث كل حالة بشكل منفرد وقد وضع مطبق
القانون في اعتباره حماية العامل وعياله من بعده وفق الاسس والمبادئ التي

حرص المشروع على ابرازها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وعلى هذا الاساس فان هذه المحكمة قامت بتقدير ظروف القضية وملابساتها بمد تلعبها ارادة المشرع واستخلاص نيته الحقيقية وصولا الى الحكم العادل وقد تبين لهذه المحكمة من تدقيقها للاوراق التحقيقية الخاصة بوفاة معيل المدعى فقد وجدت ان الحادث الذي تعرض له العامل المذكور يعتبر اصابة عمل وينسجم هذا مع ارادة المشرع في رفع القيود التي لوحظت في قوانين الضمان السابقة وتأسيسا على ما تقدم تقرر الحكم باعتبار الحادث الذي تعرض له مورث المدعى اصابة عمل والزام مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بتخصيص راتب تقاعدي لميالك المتوفى وفسخ قرار مجلس ادارة المؤسسة المذكورة المرقم (٢) والمتخذ بجلسته المؤرخة في ١٦ / ١٠ / ١٩٧٣ (١٧٧)

واذا كنا نتفق مع المحكمة المذكورة فيما ذهبت اليه من حيث النتيجة الا اننا لا نؤيدها فيما اتجهت اليه بالنسبة لتبرير قرارها من حيث ان القانون لم يضع حدودا معينة لذهاب العامل المباشر الى العمل وعودته المباشرة منه ولم يضع ضوابط لهذه الا اننا نرى اذا كان القانون لم يضع هذه الضوابط الا انه ينبغي تقييد المباشرة بالوقت الطبيعي للطريق الى العمل والعودة منه اذ ينبغي لاعتبار الاصابة اصابة طريق ان تقع ضمن الوقت الطبيعي للطريق والا سيتمعرض مفهوم المباشرة الى ادخال الكثير من الاصابات في دائرة الحماية القانونية بالرغم من وقوعها عند التوقف او التخلف او الانحراف الواقع بارادة العامل والذي يؤدي الى تجاوز الوقت الطبيعي للطريق .

وحسب ما نرى فان الاصابة التي وقعت للعامل المذكور موضوع القضية تعتبر اصابة طريق على اساس ان نية الذهاب الى العمل كانت متحققة لدى العامل وانها قد دخلت حيز التنفيذ فعلا كما ان العامل كان قد سلك الطريق الطبيعي وان خروجه قبل بدء العمل بوقت طويل كان يستلزمه طول المسافة اما توقفه في محل والده ف يرجع الى تاخر وصول العبارة التي تنقله الى الجانب الاخر من النهر ولكون المحل يقع في الطريق الطبيعي للعمل ونرى ان الباعث على تصرفه يبدو معقولا طبقا لمعيار الشخص المعتاد .

لقد اوضحنا بان القانون العراقي لم يضع اي قيد بالنسبة للمكان الذي يذهب اليه العامل بعد مفادرة عمله او يأتي منه في طريقه الى عمله كما فعل المشرع الفرنسي حيث اعتبر اصابة طريق الاصابة التي تقع للعامل في الطريق اثناء ذهابه او عودته بين :

(١٧٧) قرار محكمة عمل محافظة بغداد - القطاع الاشتراكي عدد ١٠٠٧ / عمل / ١٩٧٣ الصادر في ١٩٧٤ / ٧ / ٢١ .

- ١ - مسكنه الاصلي او الثانوي الذي يتميز بالاستقرار او اي مكان اخر يتردد عليه العامل لاسباب عائلية بصفة منتظمة وبين محل العمل .
- ٢ - بين محل العمل وبين المطعم الذي يتناول فيه العامل وجبات طعامه الاعتيادية (١١٨) .

ان القانون الفرنسي يحدد الطريق على اساس مكاني وزماني في وقت واحد لا كما هو عليه الامر في القانون المرامي كما رأينا . كما يشترط القانون الفرنسي لتعويض اصابة الطريق :

- ١ - ان لا يتوقف العامل او ينحرف عن الطريق الطبيعي لاسباب تتعلق بالمصلحة الشخصية ولا تمس باي حال حاجات الميثة الضرورية وقد اعتبر القضاء التوقف في مقهى مشروعا اذا كان هذا التوقف لفترة قصيرة سيما وان ذلك يبرر بحاجة العامل الى قضاء ضرورة اساسية لارواء ظمئه بسبب طول المسافة وصعوبة الاستمرار دون هذا التوقف (١١٩) .

كما برر القضاء مشروعية الانحراف عن الطريق الاعتيادي لعاملة تعيش وحيدة اذ كانت تنتهز فرصة خروجها من العمل وقيل عودتها الى المنزل لكي تتزود من السوق بالحاجات الضرورية لمعيشتها (١٢٠) .

كما اعتبر التوقف مشروعا لدى طبيب الاسنان وبالعكس لا يعتبر باعشا كافيا للتوقف ان يكون ذلك لاستلام صور فوتوغرافية او يكون ذلك لتناول مشروب في مقهى مالم يكن الطريق طويل وصعب ويحتاج الى مثل هذه الاستراحة (١٢١) .

كما لم يعتبر القضاء الفرنسي انحرافا سلوك العامل طريقا اطول لتجنب التضاحم في الطريق الاقصر (١٢٢) .

- ٢ - يجب ان لا يكون سبب التوقف او الانحراف اجنبيا اي لا علاقة له بعمل العامل ويعتبر التوقف او الانحراف اجنبيا عن عمله اذا كان يقصد به القيام بمبادرة تلقائية لمصلحة الغير ، مثال ذلك ما يرى القضاء في توقف العامل في الطريق لمساعدة سائق سيارة تمطلت سيارته (١٢٣) .

(١١٨) الفقرة ١ من المادة ١١٥ من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي .
(١١٩) نقض اجتماعي فرنسي ٥ كانون الاول ١٩٥٢ دالوز ١٩٥٣ ص ٢٠٣ .
(١٢٠) نقض اجتماعي فرنسي ٨ مارس ١٩٦١ ص ٥٦٨ .
(١٢١) ديبرو ، الضمان الاجتماعي سنة ١٩٦٩ باريس ص ٤٠٦ ، ٤٠٧ .
(١٢٢) نقض اجتماعي فرنسي ٥ تشرين الاول ١٩٥٤ دالوز ١٩٥٥ ص ٨٣ .
(١٢٣) نقض اجتماعي فرنسي ١٦ نيسان ١٩٥٣ (انظر انسكلوبيديا دالوز ، القانون الاجتماعي وقانون العمل) الجزء الاول باريس ١٩٦٠ ص ٧٨ .

المبحث الثالث المرض المهني

غالباً ما ينتج عن ممارسة بعض الاعمال امراض تصيب العمال كالتسمم بالرصاص او الزئبق او الفوسفور او النفط ... الخ او بسبب العمل بالحرارة او بالفبار فتؤدي الى التوقف عن العمل وفقدان مصدر الكسب والعيش والى نفقات الطبيب والملاج والاقامة في المستشفى .

ولم يعتبر القانون الفرنسي هذه الامراض مهنية الا في عام ١٩١٩ ونص فيما بعد على التمييز عنها في قانون الضمان الاجتماعي وقد اعتبر حكمها حكم اصابات العمل ولكي يعوض هذا المرض من قبل الضمان الاجتماعي يجب ان يكون سببه ممارسة المهنة اي وجود علاقة سببية بين العمل والمرض .
الا ان هذه العلاقة تتعرض لصعوبات في الاثبات لهذا فقد وجدت جداول خاصة بامراض محددة تنشأ عن مهن معينة يعدها مشرع الضمان الاجتماعي ويلحقها في نهاية القانون تجعل عبء هذا الاثبات سهلاً ميسوراً . فالعامل المصاب بمرض تتضمنه الجداول يثبت اشتغاله في العمل المقابل لهذا المرض وتجاه هذا التبسيط من جانب المشرع جاء القضاء الفرنسي ليقرر ان تعرض العامل لمرض مهني موجود في الجدول يعتبر قرينة قابلة لاثبات ما يخالفها من قبل الصندوق اي ان عبء الاثبات لا يقع على المدعي (طالما يعتبر وجود المرض قرينة) وانما على الصندوق اللهم الا اذا كان مصاباً بمرض لا يتضمنه جدول الامراض المهنية .

لقد تفاوتت القوانين في معالجتها لموضوع تحديد مفهوم المرض المهني وحمايته فآخذ بعضها بنظام التغطية الشاملة الذي يوسع من دائرة الحماية فهو يغطي كافة الامراض المهنية التي تسببها مختلف المهن والاعمال حيث ان المشرع يورد تعريفاً للعرض المهني بحيث يعتبر مرضاً مهنياً كل « مرض يسببه العمل او الظروف المحيطة بادائه او الاماكن التي يتم فيها » .

وهذا النظام يتطلب اثبات علاقة سببية بين العمل والمرض حيث ان عبء الاثبات يقع على المؤمن عليه .

اما النظام الاخر فهو نظام الجداول وبموجبه يتم تحديد الامراض المهنية في جدول يلحق بالقانون وهذا التحديد يكون على سبيل الحصر حيث ترد فيه الامراض المهنية التي يرى المشرع ادراجها فيه والاعمال التي تسبب هذه الامراض وهذا النظام يقيم قرينة قانونية قاطمة على ان المرض مهني .

ان تحديد الامراض في الجداول بهذا الشكل يطلق عليه «الجدول المغلق»
الا ان الجدول قد يكون مفتوحاً وهو ما يطلق عليه (الجدول المفتوح) وبموجبه يمكن اضافة امراض مهنية جديدة الى الجدول (١٢٤) .

(١٢٤) أحمد حسن البرمي ، المرجع السابق ص ٨٤٦ .

وهناك نظام ثالث وهو النظام المختلط وهذا النظام يجمع بين نظام التغطية الشاملة ونظام الجداول وبمقتضاه يضع القانون تعريفا للمرض المهني وكذلك جدولا بالامراض المهنية فاذا كان المرض من الامراض الواردة في الجدول يعفى المؤمن عليه من عبء اثبات علاقة السببية بين المرض والمهنة التي يعمل بها اما اذا كان المرض غير وارد في الجدول فيقع على المؤمن عليه عبء اثبات علاقة السببية بينه وبين المهنة التي يعمل بها (١٢٥) .

اما القانون العراقي فقد عرف المرض المهني بأنه العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة (١٢٦) فيشترط في تحققه ان يكون هناك ضرر جسماني ينشأ عن تأثير خارجي له علاقة بممارسة العمل الا ان الفرق بين المرض المهني وبين اصابة العمل هو ان تأثير الفعل الخارجي لا يحصل فجائيا في حالة المرض بل يكون نتيجة تطور تدريجي يتكون ببطء فلا يمكن ان يعزى الى واقعة معينة ولا ان يحدد نشوئه وقت محدد كما في اصابة العامل بمرض السل نتيجة العمل فترة طويلة في مكان سيء التهوية او كثير الغبار (١٢٧) .

لقد اخذ القانون العراقي بالنظام المختلط عندما نص على تحديد الامراض المهنية بجداول ملحقة به تصدر بقرار من وزير العمل بناء على اقتراح مجلس ادارة الضمان بعد استطلاع رأي وزارة الصحة كما تحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير الملحوظة بالجداول المذكورة (١٢٨) .

يلاحظ مما تقدم بان المشرع قد تجنب تحديد الامراض المهنية على سبيل الحصر مما يترك المجال للجنة الطبية لتقرير اعتبار مرض ما مهنيا اذا ما رأت تحقق عناصره حسب التصريف اعلاه لقد ادى ذلك الى توسيع دائرة حماية العامل ضد مخاطر المهنة في حين ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الملغي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ حدد على سبيل الحصر الامراض المهنية اذ عرف المرض المهني بأنه (الاصابة بأحد الامراض المهنية المدرجة في الجدول الملحق

(١٢٥) نفس المربع السابق .

(١٢٦) المادة الاولى من القانون .

(١٢٧) لبيب السيد ، العلاقات المالية الانسانية في المجتمع العراقي القاموس .

١٩٦١ ص ٧٧ .

(١٢٨) صدر جدول بالامراض المهنية ونشر بالوقائع المراقبة رقم ٢٣١٧ في ١٩٧٤/٢/١ (الجدول الملحق في نهاية الكتاب) .

بهذا القانون (١٢٩) . لذلك فيكفي ان يثبت العامل انه يمارس مهنة تدخل في الجدول الخاص بالامراض المهنية كالمهن التي يتسبب العمل فيها في اصابة العامل بالتسمم او تؤدي الى ضعف البصر او الى الصمم او التدرن ... الخ مما يثبت وجوده بالفحص الطبي او ان يحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير الواردة في الجداول المذكورة .

شروط تمويض المرض المهني :

١ - اصابة العامل بأحد الامراض التي يتضمنها الجدول الخاص بها الملحق بالقانون او اذا توصلت الخبرة الطبية الى تقرير ان المهنة التي يمارسها العامل ينجم عنها المرض الذي أصيب به حتى ولو لم يكن واردًا في الجدول الملحق بالقانون .

٢ - العلاقة السببية بين المرض والمهنة ويتحقق هذا باشتغال العامل في مهنة تتسبب عادة بالاصابة بمرض مهني فينبغي اثبات العلاقة بين طبيعة عمل العامل وبين المرض المهني أي أن طبيعة المواد التي تدخل في نطاق عمله هي التي أدت الى حدوث المرض فقد يكون العامل مصابا (بالجمرة الخبيثة - انتراكس) وهذا المرض وارد في الجدول الملحق بالقانون غير أن طبيعة العمل الذي يزاوله لا يقتضي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض او بالمواد الحيوانية التي تسبب هذا المرض .

٣ - ظهور اعراض المرض المهني خلال مدة خدمة العامل او خلال سنة من انتهاء خدمته سواء اكان اثناء ظهور المرض بلا عمل او كان يشتغل في مهنة او صناعة لا ينشأ عنها المرض او كان خارج نطاق الخدمة المضمونة (١٢٠) تطبق على تمويض المرض المهني نفس القواعد المطبقة على اصابات العمل وتترتب للعامل نفس الحقوق .

ونرى من المفيد ان نذكر ما حصل من خلاف في القضاء في فرنسا حول تغطية الامراض غير الداخلة في الجدول الخاص بالامراض المهنية وذلك بمحاولة اعتبارها اصابة عمل اذ حاول القضاء ان يخرج عن هذا الحصر تيسيرا للعمال وتدعيما للهدف الانساني من نظام التأمينات الاجتماعية فقد ذهب الى التوسع في مفهوم اصابة العمل وقد حصل هذا في قضية الدكتور (جاندر) الذي كان يعمل طبيباً مقيماً باحدى المستشفيات فقد حدث ان فحص الطبيب المذكور طفلاً مصاباً بالشلل وبعد عدة ايام ظهرت اعراض المرض على الطبيب وكان

(١٢٩) الفقرة ١٥ من المادة الاولى من القانون المذكور . ويلاحظ بأن العراق قد صادق على

اتفاقية مريض العمال عن الامراض المهنية لسنة ١٩٦٦ بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٦

اضيفت اليها امراض جديدة واعيد مرضها على الدول الاعضاء وصادق العراق عليها بمبدأ

وكان نظام العامل والمصانع لسنة ١٩٣٧ يحتوي على عشرة امراض مهنية فاصبح قانونا

في قانون ١٩٦٩ سبعة وعشرين مرضاً مهنياً .

(١٣٠) المادة ٦٦ من القانون .

واضحاً من ظروف العمل أن الطبيب قد أصيب بطريق العدوى وقد قررر لجنة الضمان الاجتماعي استحقاق الطبيب المذكور للتعويض وفقاً لأحكام إصابات العمل فاستأنف صندوق الضمان هذا القرار على أساس عدم توفر عناصر الإصابة فيما تعرض له الطبيب ، وذلك لأن الإصابة لابد أن تكون نتيجة فعل عنيف ومباغت ينشأ عن عامل خارجي يقع أثناء العمل وأن حالة الطبيب تمثل مرضاً مهنياً لم يرد بالجدول الخاص بذلك وأن المرض بطريق العدوى يعد من الأخطار المهنية التي يجب أن يتحملها المريض .

وحين عرضت وجهة النظر المشار إليها أمام محكمة استئناف بوردو لم تلق تأييداً إذ أخذت المحكمة المذكورة بمفهوم أوسع لإصابة العمل على أساس أن شرط العنف والمباغتة لحادث خارجي لم يعد مسلماً به خاصة وقد اعتبرت الإزمة القلبية والفتق الناتجة عن المجهود من قبيل إصابات العمل التي تستحق التعويض هذا فضلاً عن أن المرض يمكن اعتباره عاملاً خارجياً مباغتاً ينفذ في الجسم فيضربه شأنه شأن أية آلة حادة تحدث جروحاً أو كسوراً (١٢١) .

وقد طعن صندوق الضمان في حكم محكمة الاستئناف وأحيلت القضية إلى محكمة استئناف ليموج التي أيدت حكم محكمة استئناف بوردو ثم طعن في الحكم فعرض الموضوع أمام الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض التي انتهت إلى رفض اتجاه محاكم الاستئناف .

وتلخص وجهة نظر محكمة النقض في أن الإصابة بالمرض في القضية موضوع النزاع لا تعتبر من قبيل إصابات العمل ولكنها تعتبر مرضاً وبالتالي لا يعوض إلا إذا كان داخل في الجدول المرفق بالقانون فضلاً عن أن السشل يعتبر من الأمراض الباطنية وليس إصابة خارجية كما هو الحال في إصابات العمل فضلاً عن أن إصابة الطبيب حدثت بطريقة تدريجية وبطيئة ولم تحدث أثناء العمل بل بعد أسبوعين من فحص حالة المريض ومفاد هذا التحديد الأخير أن المرض المذكور لم يتم بطابع المباغتة الواجب تحققها في حالة إصابة العمل (١٢٢) .

أن ما ذهب إليه محكمة النقض يعتبر عدولاً عن الاتجاه إلى التوسع في معنى إصابة العمل فقد قضى باعتبار كثير من الأمراض كالإزمة القلبية والتهيفوس والفتق الناتجة عن الاجتهاد في العمل من قبيل إصابات العمل وهو ما استمرت في السير على منواله محكمة الاستئناف في القضية المذكورة .

لقد خلطت محكمة النقض بين وقوع الفعل المسبب للإصابة وظهور الإصابة كنتيجة لهذا الفعل إذ أن صفة المباغتة تشترط في الفعل ذاته ولا تشترط

(١٢١) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٨١ .

(١٢٢) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٨٢ .

بالنسبة لاثره وهو الاصابة فيعتبر الفعل مباغتاً اذا وقع فجأة وانتهى سريعاً اي في وقت قصير ومحدد لا يفصل بين بدايته ونهايته اي فاصل زمني (ولو تراخى الضرر الناشئ عنه وهنا نشأت اصابة الدكتور جاندر عن عدوى اي عن فيروس لمرض شلل الاطفال انتقل اليه اثناء فحصه لمريض مصاب بهذا المرض ونفاذ الفيروس في جسم الطبيب لايحتاج الى فترة زمنية طويلة ويمكن نفاذ فيروس واحد للاصابة بالمرض فلا يحتاج الى تكرار احتكاك الطبيب بالمريض لكي تنتقل اليه العدوى) (١٢٢) .

وينتهي رأي الفقه (١٢٤) الى تأييد اتجاه محاكم الاستئناف المخالف لاتجاه محكمة النقض ويترتب على ذلك وجوب تغطية العامل في حالة المرض اذا وقع اثناء العمل او بسببه اياً كان مصدره سواء كان فعل مباغت ام لم يكن الا ان الفرق ما بين المرض الوارد في الجدول والمرض غير الوارد فيه انه في الحالة الاولى افترض القانون علاقة السببية بين امراض معينة والاعمال التي يقوم بها العامل ، أما في الحالة الثانية فيجب على العامل ان يثبت علاقة السببية بين المرض والعمل الذي يؤديه .

المبحث الرابع

الاجراءات والتحقيق عند وقوع الاصابة

الاجراءات : ان الاجراء الذي ينبغي اتخاذه عو التبليغ عن وقوع الاصابة وقد الزم القانون اصحاب العمل للقيام بذلك اما الجهات التي يقضي تبليغها حال وقوع الاصابة فهي كل من الشرطة وقسم تفتيش العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (١٢٥) .

لم يشترط القانون شكلاً معيناً للتبليغ ولذلك فلا يهم اياً كان الشكل الذي يجرى به فقد يتم التبليغ عن طريق الهاتف او ان يكون برفقيا . . الخ ، ان الاجراء المذكور يمكن اتخاذه في حالة وقوع الاصابة في محل العمل وخلال اوقاته الا ان الامر يدق في حالة تعرض العامل للاصابة وهو خارج محل العمل في مهمة رسمية او في الطريق الى محل العمل او بالعكس ففي هذه الحالة تتولى الشرطة التحقيق في الموضوع بعد تبليغها من قبل العامل المصاب اذا كانت حالته تسمح له بذلك - او من قبل اي شخص اخر وبعد الانتهاء من اجراء التحقيق

(١٢٢ ، ١٢٤) واي الدكتور محمد لبيب شنب ذكره د. مصطفى الجبال و د. حمدي عبدالرحمن ،

المرجع السابق ص ١٨٢ .

(١٢٥) المادة ٦٢ من القانون .

تتولى الشرطة ابلاغ صاحب العمل بوقوع الإصابة وعلى صاحب العمل اخبار دائرة الضمان ودوائر تفتيش العمل بذلك .

ان قيام الجهة التي تستخدم العامل المضمون بتبليغ الشرطة يعتبر ضروريا والتبليغ من الناحية العملية يجب ان يتناسب مع خطورة الإصابة فإذا كانت إصابة العامل من الخطورة بحيث تستلزم استدعاء الشرطة للحضور الى مكان العمل والقيام بأجراء التحقيق الفوري لتحديد المسؤولية اما اذا كانت الإصابة بسيطة بحيث لا يستدعي اتخاذ هذا الاجراء فيقتصر الامر على تبليغ الشرطة بواسطة نموذج ضمان / ٢ (اشعار الإصابة) فقط (١٢٦) عند وقوع الإصابة هناك التزامات تترتب على اصحاب العمل وهي :

١ - على صاحب العمل المبادرة فورا للعناية بالعامل الذي يتعرض لاصابة عمل اثناء العمل او بسببه ويقتضي العناية كل ما يحتاجه العامل المصاب فور اصابته من اسعافات طبية اولية وتضميد احتياطي ووسائل انعاش وما سوى ذلك بحيث يمنع من حدوث مضاعفات في الإصابة كحالة تجبير الكسر بشكل مؤقت واياقاف التزييف وتقديم المعقّمات وهذا يتطلب توفر المستلزمات الطبية ووسائل الاسعافات الأولية في محل العمل وهنا تظهر اهمية الالتزام (١٢٧) الخاص بتوفير الرعاية الطبية حسبما قرره المادة (١١١) من قانون العمل .

٢ - تأمين ائصال العامل المصاب - عندما تستوجب ذلك - لا قرب مركز طبي تعتمد دائرة الضمان الا ان هناك حالات من الاصابات البسيطة بحيث لا تستوجب قيام صاحب العمل بذلك حيث يستطيع العامل في هذه الحالات مراجعة المركز ، وقد نص القانون على مسؤولية الجهات المذكورة مدنيا وجزائيا عند الاقتضاء عن كل ما يحصل للعامل المصاب من مضاعفات من جراء تأخير ائصاله للمركز الطبي او اهمال اسعافه فور وقوع الإصابة . وتحقق هذه المسؤولية اذا كانت الاضرار التي تعرض لها العامل هي نتيجة اهمال صاحب العمل بتقديم الاسعافات الطبية الأولية كسقوط عامل من مكان مرتفع واصابته بجروح بليغة نشأ عنها تسم نتيجة عدم العناية به اما المسؤولية الجنائية

(١٢٦) ينص نموذج ضمان / ٢ الحقول الخاصة بالمعلومات والجهات التي يجب ان يوجه لها الاشعار وهي مديرية التفتيش في وزارة العمل ودوائر العمل في المحافظات ومديرية ضمان بغداد ودوائر الشرطة المختصة .

١٢٧. نصت المادة (١١١) من قانون العمل النافذ على ما يلي :

اولا : على صاحب العمل في المشروع الذي يزيد عدد عماله على (٥٠) اعلا ان يستخدم ممرضاً لشؤون الاسعافات الأولية وان يتفق مع طبيب غير متفرغ لمعالجة العمال في زيادة تخصص في طر العمل لهذا الغرض ، اما اذا زاد عدد العمال على (١٠٠) عامل فيكون دوام الطبيب بما لا يقل من ساعتين في اليوم الواحد .

ثانيا : اذا زاد عدد العمال على (٥٠٠) وجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في مقر العمل .

ثالثا : تقدم الادوية والعلاج الى العمال دون مقابل .

فنتحقق عند حصول مضاعفات نتيجة افعال صاحب العمل في اتخاذ الاجراءات المناسبة لتفادي ذلك كما في حالة عدم قيامه بنقل العامل المصاب باصابة خطيرة من مكان العمل وادى ذلك الى وفاته .

٣ - الالتزام بدفع الاجر الكامل لليوم الذي وقعت فيه الاصابة للعامل المصاب وعن الايام التي يتأخر فيها ايصاله الى المركز الطبي الذي تعتمد الدائرة في حالات اصابات العمل التي تستوجب ذلك (١٢٨) .

التحقيق وتحديد المسؤولية : يقع على لجنة تفتيش العمل المختصة واجب التحقيق الفوري عن اسباب وقوع الاصابة وبيان ظروفها وجميع الملابس التي رافقتها واذا ظهر ان مسؤولية الاصابة تقع على العامل او على صاحب العمل او على جهة ثالثة بينت ذلك بوضوح في تقريرها واعطت مستنداته (١٢٩) . ان تقرير التفتيش يعتبر مستندا رسميا يركن اليه في توجيه المسؤولية وتحديد المتسبب في حدوث الاصابة ولذلك فيقتضي في هذه الحالة ان يكون التقرير واضحا بحيث يحدد المسؤولية بشكل دقيق .

١ - **مسؤولية الصامل :** قد ثبت للجنة المذكورة مسؤولية الصامل في حدوث الاصابة وهذا يتحقق في حالة ما اذا كان العامل قد تعمد اصابة نفسه او اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود ك مخالفته بشكل صريح ومتعمد لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنه في مقر العمل كان لا يستعمل العامل النظارات الواقية بالرغم من كونها بحوزته مما يؤدي الى وقوع الاصابة وغيرها من الحالات المنصوص عليها في المادة (٥٨) من القانون ولذلك فلا يعتد بالخطأ او سوء السلوك الذي لا يرقى الى درجة الخطأ الفاحش كان تكون الاصابة قد وقعت بسبب قلة الانتباه وعلى كل حال فيجب ان توضح اللجنة في التقرير الوقائع بكل دقة ووضوح وتبقى القضية خاضعة لرقابة القضاء (١٣٠) .

ب - **مسؤولية صاحب العمل :** اوضحت المادة (٦٢) من القانون حدود المسؤولية ونطاقها حيث نصت « وعلى الدائرة ان تطبق احكام المادة ٥٨ من هذا القانون بحق العامل او ان ترجع على الجهة التي تسببت باصابته اذا تراءى لها من تقرير التفتيش ما يستوجب احد هذين الاجراءين وفي جميع الاحوال يلزم الشخص المتسبب بالاصابة بالتعويض الذي تقرره المحكمة للدائرة على ضوء القواعد العامة اذا ثبت ان فعله نتيجة خطأ غير مقصود اما في حالة ثبوت القصد فيحكم عليه للدائرة بتعويض تقدره المحكمة يعادل جميع ما يمكن ان تتحمله الدائرة من اعباء مالية تبعا للاصابة » .

(١٢٨) المادة ٥٤ من القانون .

(١٢٩) المادة ٦٢ من قانون الضمان الثالث .

(١٣٠) الدكتور عزيز ابراهيم المرجع السابق ص ١٠٧ .

يتضح مما تقدم بأن القانون يفرق بين حالتين حالة إذا وقعت الإصابة نتيجة خطأ غير مقصود وهنا يلزم التسبب بالتعويض الذي تقررته المحكمة للدائرة على ضوء القواعد العامة في القانون المدني وهو ما يعادل مبلغ التعويض الكلي عن الضرر . أما الحالة الثانية فهي عندما تقع بتعمد من جانب صاحب العمل وكما أوضحته المادة المذكورة بالقول « في حالة ثبوت القصد » أما مبلغ التعويض فيعادل في هذه الحالة جميع ما يمكن أن تتحمله دائرة الضمان من اعباء مالية تبعا للإصابة .

ان مسؤولية صاحب العمل تنشأ غالبا في حالة ارتكاب خطأ او اهمال يؤدي الى وقوع الإصابة كان تقع بسبب عدم توفير وسائل الوقاية او عدم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل حسبما قرره المادة (١٠٦) من قانون العمل (١٤١) كما في حالة عدم تجهيز العمال بالنظارات الواقية او عدم صلاحيتها للاستعمال .

ربما يثار في هذا المجال تساؤل يتعلق بالحالة التي يعمد فيها صاحب عمل الى مقاول بتنفيذ العمل فهل ترجع دائرة الضمان في حالة تعرض احد العمال لإصابة عمل على صاحب العمل أم على المقاول ؟ لم يعالج القانون النافذ هذه الحالة الا انه يمكن تطبيق القواعد العامة حيث يعتبر بعقضى هذه القواعد كل من صاحب العمل والمقاول مسؤولين مسؤولية تضامنية ويكون للدائرة اختيار في الرجوع على صاحب العمل او على المقاول فإذا رجعت الدائرة على صاحب العمل فيجوز له الرجوع على المقاول بمبلغ التعويض المدفوع الى الدائرة وكل ذلك في حالة وقوع الإصابة بخطأ او اهمال المقاول .

ان قانون التقاعد والضمان الملقى رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ لم يلزم صاحب العمل بأكثر من النسب المقررة في قانون العمل الملقى رقم ١ لسنة ١٩٥٨ وذلك في حالة الاهمال والتقصير في اتخاذ الاحتياطات اللازمة حيث نصت الفقرة (٢) من المادة ٤٧ من قانون الضمان المذكور على ما يلي : « اذا اهمل او قصر صاحب عمل الشخص المضمون بعدم اتخاذه الاحتياطات اللازمة التي نصت عليها القوانين والانظمة والتعليمات التي تصدرها المؤسسة بشأن اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية صحة وسلامة العمال في محلات اشتغالهم يكون صاحب العمل مسؤولا قانونا ويحكم عليه بالتعويض من قبل المحاكم بناء على طلب المؤسسة التي ترجع عليه بالضرر الذي يلحقها من جراء الإصابة ويقدر مبلغه بما لا يتجاوز النسب المقررة في قانون العمل بالنسبة للتعويض عن اصابات العمل » .

(١٤١) نصت المادة ١٠٦ من قانون العمل على ما يلي : ا على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الاضرار الصحية واطار العمل والالات .. الخ)

ان التعويض حسب احكام قانون العمل المذكور هو تعويض جزائي لا يتجاوز مبلغه الاجر اليومي للعامل لثمانمائة يوم (١٤٢) .

اما في القانون المصري فان مسؤولية صاحب العمل معددة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية فلا يجوز التمسك ضده بالتعويضات المستحقة عن الاصابة طبقا لاي قانون اخر . لا اذا كانت الاصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه .

ويلاحظ ان التطبيقات القضائية تتطرق جميعها الى الخطأ الجسيم ذلك ان المادة ٤٢ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ كانت تتطلب لمساءلة صاحب العمل وفقا لقواعد القانون المدني (المسؤولية التقصيرية) ان تكون الاصابة قد نشأت عن (خطأ جسيم من جانبه) ولكن النص الحالي يكتفي بوقوع خطأ من جانب صاحب العمل بحيث يمكن الرجوع على صاحب العمل طبقا لاحكام المسؤولية المدنية ايا كانت درجة الخطأ .

هذا وقد عرف القضاء المصري الخطأ الجسيم من جانب رب العمل بأنه « الذي يقع بدرجة غير بسيرة ولا يشترط ان يكون متمدا » .

فاذا نشأ للعامل بسبب خطأ رب العمل الحق في التعويض وفقا لقواعد المسؤولية ، فانه ليس ثمة ما يمنع من التصالح والتنازل عن المطالبة القضائية « اقرار العامل بالتخالف مع صاحب العمل عن تعويض اصابته بحول بينه وبين الالتجاء للقضاء في هذا الخصوص » .

ولكن العامل المصاب ، لا يستطيع الجمع بين تعويض عن نفس الضرر بما يتجاوز جبر هذا الضرر . لذلك قررت محكمة النقض ان التزام الهيئة بتعويض العامل لا يمنع التزام رب العمل بتعويضه طبقا لاحكام القانون المدني الا ان هذين الالتزامين متحدين في النهاية وهي جبر الضرر جبرا متكافئا له . لذلك لا يجوز ان يكون التعويض زائدا على الضرر اذ ان كل زيادة تعتبر اثراء على حساب الضرر دون سبب .

لذلك يجب خصم المبالغ التي يحصل عليها العامل من هيئة التأمينات عند تقرير التعويض الذي يلتزم به صاحب العمل وبحيث لا يلتزم هذا الاخير الا بتكملة التعويض اي الفرق بين التعويض الجزائي الذي تؤديه الهيئة وبين التعويض الكامل الذي يغطي كل الضرر الذي اصابه (١٤٢) .

والمبدأ المقرر انه لا يجوز الرجوع على صاحب العمل وفقا لاحكام المسؤولية المدنية الا اذا وقع الخطأ من جانبه هذا اذا تعلق الامر بمسؤولية

(١٤٢) المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ المكي .

(١٤٣) نقض مدني ، الطعن رقم ٣٠٨ جلسة ١٩٦٤/٦/٢٥ وانظر حمام الاهواني ، المرجع

السابق ص ٣٦٧ ومحمد منصور ، قانون التأمين الاجتماعي ، دروس مطبوعة اوفست

كلية الحقوق - جامعة عين شمس ، ذكرها احمد حسن البرمي ، المرجع السابق ص ١٠٤١ .

رب العمل الذاتية فيثور التساؤل بهذا الصدد عن امكانية الرجوع على صاحب العمل باعتباره متبوعا وبموجب قواعد مسؤولية المتبوع عن اعمال تابعيه اذا كان مسبب الضرر هو احد الاشخاص التابعين لرب العمل .
وقد استقرت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض المصرية في مبدا لها على جواز الرجوع على صاحب العمل دون خطأ من جانبه على اساس المسؤولية عن فعل تابعيه .

اما الدائرة المدنية في المحكمة المذكورة فلم تأخذ بنفس المبدأ في بادئ الامر حيث ذهبت الى القول « ولما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر ولم يعتبر الحادث الذي وقع لمورث المظنون ضدها الاولى اثناء قيامه بعمله حادث عمل يندرج تحت نص (قانون التأمينات الاجتماعية) بمقولة ان تطبيق هذا القانون مقصور على الحوادث التي تنشأ عن مخاطر العمل وقضى بناء على ذلك بالزام الشركة الطاعنة بالتعويض باعتبارها مسؤولة عن اعمال تابعيها وفق القواعد العامة وتحجب بهذا الخطأ عن بحث مدى حق المظنون ضدها الاولى في الرجوع على الطاعنة بالتطبيق لنص المادة ٤٢ من قانون التأمينات الاجتماعية والذي لا يجيز للعامل المصاب في حادث عمل الرجوع على صاحب العمل طبقا للقواعد العامة الا اذا كانت الاصابة قد نشأت عن خطأ جسيم من جانبه فانه يكون قد خالف القانون واخطأ في تطبيقه مما يستوجب نقضه » (١٤٤) .

وبلاحظ بان الدائرة المذكورة قد عدلت عن موقفها واجازت الرجوع على صاحب العمل باعتباره متبوعا وفقا لقواعد المسؤولية عن افعال التابعين مبررة ذلك بان عدم جواز الرجوع على رب العمل الا بسبب خطأ في جانبه يقف عند حد مسؤوليته الذاتية .

اما مسؤوليته كمتبوع فان مصدرها القانون فاذا كان الضرر قد وقع للعامل المصاب بفعل احد التابعين لصاحب العمل جاز للعامل استنادا للقواعد العامة في المسؤولية وخاصة المسؤولية عن افعال التابعين الرجوع على صاحب العمل وفي هذه الحالة يجوز للعامل أن يجمع بين التمييزين التعويض المقرر بموجب قانون التأمينات الاجتماعية والتعويض الذي يستحقه من صاحب العمل بوصفه مسؤولا عن افعال تابعيه وتنتفي في هذه الحالة فكرة الاتراء بلا سبب لان المبالغ التي يحصل عليها تتمدد بتمدد المصادر : فالحقوق التأمينية مصدرها الاشتراكات التي تؤدي للهيئة ، اما مصدر التعويض وفقا للقواعد العامة فهو الفعل الضار . ولما كان صاحب العمل يلتزم بدفع التعويض بوصفه ضامنا

(١٤٤) نقض مدني ، الطعن رقم ٣٦١ لسنة ٤١ في جلسة ٢٢ مايو ١٩٧٦ مجموعة احكام النقض السنة ٢٧ - ١٩٧٦ ص ١١٦٢ رقم ٢٢١ .

وليس باعتباره مسؤولاً مسؤولية ذاتية عن خطأ ارتكبه فان من حق العامل أن يطالبه بالحصول على تعويض لما اصابه من ضرر وفقاً لقواعد مسؤولية المتبوع عن افعال تابعيه .

وقد جاء في مضمون الحكم المشار اليه الذي يعتبر عدولاً عن الموقف السابق « نصت المادة ١٧٤/١ من القانون المدني على أن يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه حال تادية وظيفته أو بسببها وإذا كانت مسؤولية المتبوع عن تابعه ليست مسؤولية ذاتية وإنما هي مسؤولية الكفيل المتضامن وكفالاته ليس مصدرها العقد وإنما مصدرها القانون فإنه لا جدوى من التحدي في هذه بنص المادة ٤٢ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ والتي لا تجيز للمصاب فيما يتعلق باصابات العمل أن يتمسك ضد هيئة التأمينات الاجتماعية بأحكام أي قانون آخر ولا تجيز له ذلك أيضاً بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت هذه الاصابة قد نشأت عن خطأ جسيم في جانبه . ذلك أن مجال تطبيق هذه المادة وعلى ما جرى عليه قضاء الدائرة الجنائية لهذه المحكمة هو عند بحث مسؤولية رب العمل الذاتية » (١٤٥) .

ج - مسؤولية الغير : يقصد بالغير كل شخص غير صاحب العمل أو عماله . حيث قد تقع الاصابة بفعل الغير فما هو الحكم في هذه الحالة ؟ قبل ظهور قوانين التأمينات الاجتماعية كانت شركات التأمين الخاصة التي يؤمن لديها أصحاب العمل تدفع مبلغ التعويض للعامل وترجع على الغير بهذا المبلغ أو أن يقيم العامل دعوى التعويض على الغير وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني .

إلا أنه بعد ظهور القوانين المذكورة وحلول الصندوق محل شركة التأمين أصبح العامل يتسلم التعويض ويرجع بالفرق على الغير بين التعويض الجزائي وقيمة الضرر الكلية باقامته لدعوى المسؤولية المدنية أو أنه يقيم الدعوى عليه فيحق للمؤسسة أن كانت قد دفعت التعويض للعامل وبعد صدور قرار المحكمة بالتعويض أن تخصم مبلغ التعويض من المبلغ الذي تسلمه العامل تنفيذاً لقرار المحكمة أو أن ترجع به عليه فالضرر يعوض مرة واحدة (١٤٦) . وفي جميع الأحوال فإن العامل يستحق التعويض الجزائي من الصندوق إذ قد يكون الغير المسبب للاصابة في حالة من الاعسار لا يستطيع دفع التعويض إلى العامل (١٤٧) .

(١٤٥) نقض مدني طعن رقم ٨٨٨ لسنة ٤٣ في جلسة ١٩٧٧/٤/٢٦ مجموعة احكام النقض لسنة ١٩٦٧ ص ١٠٥٥ رقم ١٨١ .

(١٤٦) د. عزيز ابراهيم ، المرجع السابق ص ١١٢ .

(١٤٧) د. عزيز ابراهيم ، المرجع السابق ص ١١٢ .

لقد اختلفت القوانين العربية في معالجتها لهذه المسألة :
ففي القانون المصري فان للعامل المصاب الحق في الرجوع بالتعويض
على الغير المسؤول عن وقوع الإصابة حيث نصت المادة ٦٦ من قانون التأمينات
الاجتماعية على التزام الهيئة بجميع الحقوق المقررة للعامل ولو كانت الإصابة
تقتضي مسؤولية شخص اخر غير صاحب العمل « دون اخلال بما يكون
للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسؤول » .

وقد استقرت احكام القضاء المصري على ذلك حيث اعتبر ان لكل تعويض
مصدر مستقل مما يبرر للعامل ان يجمع بين الحقين دعوى ضد الهيئة في حالة
عدم تنفيذ التزاماتها تجاه المؤمن عليه ودعوى ضد المنسبب في الإصابة ان مصدر
الدعوى المرفوعة ضد الهيئة هو التزامها تجاه المؤمن عليه بموجب قانون التأمين
الاجتماعي بينما مصدر الدعوى المرفوعة ضد المنسبب في الإصابة هي القواعد
العامة في المسؤولية المدنية « اذا كان العامل يقتضي حقه في التعويض عن
اصابة العمل من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في مقابل الاشتراكات التي
شارك هو ورب العمل في دفعها بينما يتقاضى حقه في التعويض قبل المسؤول
عن الفعل الضار بسبب الخطأ الذي ارتكبه المسؤول فانه ليس ثمة ما يمنع
من الجمع بين الحقين » (١٤٨) .

كما ذهب القضاء الى « ان العامل الذي تسري عليه احكام تأمين اصابات
العمل ، اذا اصاب نتيجة حادث اثناء تادية العمل او بسببه وكانت الإصابة
ترجع الى فعل ضار من شخص اخر خلاف صاحب العمل فان ذلك لا يعفي
الهيئة من التزامها بالتعويض ولا يخل بما يكون للمصاب من حق قبل الشخص
المسؤول وفقا لاحكام المسؤولية التقصيرية الواردة في القانون المدني لاختلاف
مصدر كل حق عن الاخر » (١٤٩) .

اما القانون السوري فقد نص على التزام المؤسسة بجميع الحقوق
المقررة حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص اخر خلاف صاحب
العمل وتخل المؤسسة قانونا محل المؤمن عليه قبل ذلك الشخص المسؤول
بما تكلفته (١٥٠) .

وقد تعرض القضاء السوري الى حالة رجوع المؤسسة على مسبب الإصابة

(١٤٨) نقض مدني ، طعن ٨٨٨ لسنة ٤٣ في ٢٦/٤/١٩٧٧ مجموعة احكام النقض سنة ٢٨
١٩٧٧ ص ١٠٥٥ .

(١٤٩) نقض مدني طعن رقم ٥٣٨ لسنة ٤٣ ق في ١/٢/١٩٧٧ مجموعة احكام النقض سنة
٢٨ - ١٩٧٧ ص ٥٩١ .

(١٥٠) م ٤٦ من قانون التأمينات الاجتماعية السوري رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ .

حيث قرر « يوجد فرق بين حق العامل تجاه المسؤول عن اصابته وهو حق يخضع لتقدير القضاء وبين حق العامل تجاه المؤسسة وهو مقرر بالقانون ولا يخضع للتقدير ولذلك لا تطبق قواعد الحلول المدنية في رجوع المؤسسة على المصاب لاختلاف الدينين من حيث الطبيعة والمقدار وانما تطبق قواعد قانونية من نص يخولها الرجوع بمقدار ما تكلفته فقط ولذلك فما ترجع به على مسبب الحادث هو حقها فقط دون حق العامل المصاب اذ لا يملك المصالحة بشأنه او التنازل عنه وانما يملك التنازل عما عداه » (١٥١) .

و « حق المؤسسة في الحلول محل المصاب لا يكون الا في الحوادث المسئلة بعمله اما في الجرائم العادية فيحق لها مطالبة التسبب بما انفقته وحسب (١٥٢) . وحق المؤسسة في متابعة التسبب عن اصابة العمل يستمد من القانون فتسمع دعواها به انفقته » ولو كان حكم للعامل بتعويض في الدعوى الجزائية عن اضراره المادية والمعنوية لان الدعويين والحقين مختلفان » (١٥٣) . فاذا « نفت المحكمة الجزائية المسؤولية عن التسبب بالحادث الواقع للعامل كان قالت أن رعونة العامل هي السبب في اصابته فانه يعفى من النفقات التي تطالبه بها مؤسسة التأمينات الاجتماعية » (١٥٤) .

وللعامل المصاب « الحق في مداعة المسؤول فيما يزيد عما تكلفته التأمينات الاجتماعية فقط وسبق صدور حكم لصالح العامل يجبر ضرره لا يحد من حق المؤسسة بملاحقة المسؤول بمقدار التكاليف انني تكبدتها » (١٥٥) ولكن الامر يقتضي تنزيل مقدار التعويض المقبوض نتيجة الدعوى الجزائية ضد مسبب الحادث اي (طارئ العمل) من اصل التعويض المستحق عن هذا الطارئ . اما قانون الضمان الاجتماعي الموريتاني فقد نص على ما يلي :

(١٥١) مجلة المحامون لسنة ٣٦ - العددان ١١ ، ١٢ - ١٩٧١ رقم ٣٩١ ص ٢٣٣ اجتهاد السادة / الصباغ والبلاسي وعلوش واخرين .

(١٥٢) نقض مدني قرار رقم ١٢٥ اساسي جنابة ٨٦٥ بتاريخ ١٧/١٢/٧٠ (علوي والرافعي وخدام) .

مجلة المحامون السنة ٢٦ - العددان ١ و ٢ ١٩٧١ رقم ٤٥ ص ٢٠ . (١٥٣) نقض مدني قرار ١٠٩٦ اساسي ٦٧ بتاريخ ١٦/٦/١٩٧٠ (السادة / قسطنطين والفريش والسراج)

مجلة المحامون السنة ٣٥ - العدد ١٠ - ١٩٧٠ رقم ٥٥٠ ص ١٠٢ . (١٥٤) نقض مدني قرار رقم ١١٢٥ اساسي ٦٨ بتاريخ ٢٠/٦/١٩٧٠ قسطنطين والفريش والسراج)

المحامون السنة ٢٥ - العدد ١٠ - ١٩٧٠ رقم ٥٥١ ص ٤٠٤ اجتهاد . (١٥٥) نقض مدني قرار ٥٣٣ اساسي ٤٤١ بتاريخ ١٥/١٢/١٩٦٩ مجلة المحامون السنة ٣٥ - العددان ٢٢١ - ١٩٧٠ رقم ٤٢ ص ٢٤ اجتهاد .

(اذا كانت الحادثة الموجبة للمزايا راجعة لخطأ طرف ثالث فعلى الصندوق ان يؤدي للمؤمن عليه او للمستحقين عنه المزايا المقررة في القانون الحالي . ويحتفظ المؤمن عليه او المستحقون عنه بحق الرجوع على الطرف الثالث المسؤول طبقا للقانون العام بتعويض الضرر الناتج غير ان الصندوق يحل بقوة القانون محل المؤمن عليه والمستحقين عنه بقيمة المزايا المؤداة او يؤوس الاموال المقابلة لها .

لا يعتبر صاحب العمل ومندوبو عماله كطرف ثالث الا اذا كانوا قد تسببوا عمدا في الحادث او المرض .

لا يعارض الصندوق تسوية ودية بين الطرف المسؤول والمؤمن عليه او المستحقين عنه اذا ما دعى للمشاركة في هذه التسوية (١٥٦) .

بينما يكفي قانون التأمينات الاجتماعية السوداني بالنص على التزام المؤسسة دون ذكر اية تفصيلات اخرى فقد نصت المادة ٥٥ (٢) منه على مايلي (تلتزم المؤسسة بتنفيذ احكام هذا الفصل حتى ولو كانت الوفاة او العجز من الاصابة تقتضي مسؤولية شخص اخر بخلاف صاحب العمل) .

اما القانون الفرنسي فقد نص على ان يمثل التعويض كل الضرر الناتج عن الاصابة في حالتين :

١ - حالة خطأ صاحب العمل المتعمد او خطأ تابعه .

٢ - حالة الخطأ (غير المدور) لصاحب العمل .

وقد عرفت محكمة النقض الفرنسية (بهيئتها الكاملة) هذا الخطأ بأنه الخطأ الذي يرتكبه صاحب العمل من غير قصد وهو ليس بالخطأ الفاحش وانما يتسم بدرجة من الخطورة غير معتادة ولا مالوفة مصدره فعل او اهمال مقصود لم يقدر مرتكبه مدى خطورته ولا يوجد ما يبرر ارتكابه على الاطلاق (١٥٧) كاهمال صاحب العمل وسائل الوقاية من اصابات العمل مع علمه بفائدتها وضرورتها (١٥٨) واذا كان الغير قد تسبب بخطئه باصابة للعامل جازت المطالبة بالتعويض الكلي للضرر بدعوى مدنية تقام على الغير وتحسم وفق قواعد المسؤولية التقصيرية (اثبات خطأ الغير والضرر وعلاقة السببية بينهما) ولا بد من الاشارة الى القرار الذي اتخذه المؤتمر الحادي والثلاثين لاتحاد العمال الفرنسيين والذي طالب فيه بالتعويض الكلي للضرر الناتج عن اصابة

(١٥٦) م ٦٧ من القانون .

(١٥٧) قرارها المؤرخ في ١٥ تشرين ١٩٥٢ دالوز ١٩٥٢ ص ٦٨٠ .

(١٥٨) لا يحق لصاحب العمل التأمين لدى المؤسسات الخاصة على الاصابات الناجمة عن خطأ،

غير المدور .

المعمل والمرضى المهني . أما إذا نتج عن الإصابة عجز مؤقت طالب التقرير بدفع الأجر كاملاً حتى الشفاء التام أو تحوله إلى عجز مستديم على أن يجري احتساب المرتب في هذه الحالة استناداً إلى الأجر الكامل (١٥٩) .

أما قانون الضمان العراقي النافذ فقد فرق بين الخطأ غير المقصود وبين الخطأ العمدي من حيث الآثار التي تترتب على المسؤولية بينما لم يفرق قانوناً الضمان المرفين ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ و ١١٢ لسنة ١٩٦٩ بين الحادث الناتج عن الخطأ غير المقصود كما في حالة إصابة العامل بحادث دهس من قبل الغير وبين الحادث الناتج عن الفعل القسدي أي التعمد كما في حالة الترمد وقتل العامل عند خروجه من المعمل بينما فرق القانون النافذ كما أوضحنا بين الحالتين بالنسبة لمسؤولية التعويض حيث يلزم التسبب في الحالة الأولى بالتعويض الذي تقرره المحكمة لدائرة الضمان في ضوء القواعد العامة في القانون المدني وهو يعادل مبلغ التعويض الكلي عن الضرر أما في الحالة الثانية فإن مبلغ التعويض يعادل جميع ما يمكن أن تتحمله الدائرة المذكورة من أعباء مالية تبعاً للإصابة .

أن القانون النافذ لا يقر للعامل المصاب حق الخيار في الرجوع على التسبب بالإصابة وإنما اكتفى برجوع دائرة الضمان على الغير التسبب بالإصابة الذي يلزم بدفع التعويض الذي تقرره المحكمة وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني إذا كانت الإصابة نتيجة خطأ غير مقصود أما في حالة التعمد أي توفر نية الأضرار فإنه يلزم بدفع تعويض يعادل جميع ما يمكن أن تتحمله الدائرة من أعباء مالية تبعاً للإصابة (١٦٠) .

وقد ذهبت محكمة العمل العليا في قرار لها إلى أنه (ليس للتأسيس العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي العمال أن تطالب من دعس العامل يدفع ما دفعته للعامل من تعويض جراء الدعس إذا لم يقع أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهاب العامل إلى العمل أو عودته منه بصورة مباشرة غير منقطعة) (١٦١) .

وفي قرار آخر (١٦٢) لها حيث جاء فيه للتأسيس العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال أن تراجع بالتعويض الذي دفعته للعامل المصاب المضمون على مسبب الضرر وتقدر المحكمة مبلغ التعويض إذا كان الخطأ المرتكب غير مقصود على أن توازن المحكمة عند تقدير التعويض بين حجم الخطأ الصادر ومقدار الضرر الذي أحدثه) وجاء في حيثيات الحكم أن التسبب قد دعس

(١٥٩) عقد المؤتمر في باريس بين ١٦ - ٢١ حزيران ١٩٥٧ .

(١٦٠) المادة ٦٢ من قانون الضمان النافذ .

(١٦١) قرار محكمة العمل العليا رقم ٢٠٦٥ / ثانية / ٩٧٩ والمؤرخ في ١١/٢٦/١٩٧٩ .

(١٦٢) قرار محكمة العمل العليا رقم ٧٤٩ / ثانية / ثانية / ٩٧٩ في ١٠/١٢/١٩٧٩ .

العامل المضمون المصاب المذكور اثناء عمله في مشروع طريق الخضر - دواية والذي يعمل فيه بصفة سائق شغل وعند محاولته العبور الى الجهة الثانية من الشوارع العام عند موقع العمل وقد تبين ان المستأنف كان يقود سيارته في مكان الحادث وبدون اجازة سوق وبسبب سرعته الشديدة فقد دعس العامل المذكور وادى ذلك الى اصابته وقد دفعت له المؤسسة مبلغا قدره (٨٢٩٩٥٧) دينار كتعويض اجازة اصابة والمكافاة التعميضية وحيث ان المستأنف كان هو المتسبب في اصابة العامل المذكور لذا فان المؤسسة ثابت لها بمطالبته التعويض الذي قدره المحكمة المختصة استنادا لاحكام المادة (٦٢) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل اذا كان خطأ المتسبب غير مقصود وحيث تبين ان الخطأ الصادر عن المتسبب كان غير مقصود لذا فان التعويض الذي حكمت به محكمة الموضوع كان غير مناسب وفقا للقواعد العامة في التعويض ، ومبادئ العدالة التي تقضي ان تكون هناك موازنة بين حجم الخطأ الصادر عن المتسبب في الاصابة ومقدار الاضرار التي احدثها هذا الخطأ) .

اما بالنسبة لقانون الضمان رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغى فقد عالج موضوع الاصابة التي تقع بفعل الغير بشكل يختلف عن القانون النافذ حيث نص على انه اذا حدثت الاصابة التي يستحق عنها اعانة بفعل الغير فعلى مؤسسه الضمان ان تدفع الاعانة المستحقة بموجب القانون وترجع على الشخص الثالث وفق الترتيب التالي :

١ - اذا حكمت المحكمة على الشخص الثالث بالتعويض وتسلمه المستحقون كلا او جزءا تقوم الدائرة باستقطاع المبلغ المستلم من استحقاقهم وتحل محله في جزء التعويض غير المدفوع او كله .

٢ - اما اذا كان المستحقون قد تنازلوا عن حقهم الشخصي في المحكمة لقاء مبلغ معين يثبت للمؤسسة مقداره ويقرون تسلمه فعليها استقطاع هذا

المبلغ من استحقاقهم بموجب القانون دون الرجوع على الشخص الثالث .

٣ - وفي حالة استحقاقهم التعويض وفق قانون التأمين الالزامي على السيارات فعلى المؤسسة ان تستقطع مبلغ التعويض المستلم من استحقاقهم بموجب القانون دون الرجوع على الشخص الثالث وتحل محلهم في حالة عدم تسلمهم التعويض المذكور (١٦٣) .

(١٦٣) الفقرة ١ من المادة ٤٧ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغى .

المبحث الخامس

التزامات دائرة الضمان في حالة وقوع الإصابة

عندما تتوفر الشروط التي حددها القانون في الإصابة وهي وقوعها أثناء العمل أو بسببه أو في الطريق أثناء الذهاب المباشر إلى العمل أو العودة المباشرة منه تترتب للعامل المصاب حقوق تتناسب مع جسامه الإصابة ودرجة العجز الناشئ عنها . -

١ - تلتزم الدائرة برعاية ومعالجة العامل المصاب منذ إخطارها بالحادث وحتى شفائه تماماً أو وفاته (١٦٤) ويقصد بالرعاية والعلاج نفس المعاني المحددة لها في المادتين (٤٥ ، ٤٦) من القانون الحالي حيث تشمل :

المعينة السريرية في الميادة أو المنزل عند الاقتضاء وتقديم العلاجات والعرض على الاختصاصيين والإقامة في المستشفى أو المصح والعمليات الجراحية والتصوير الشعاعي والتحاليل المختبرية وتوفير الخدمات التأهيلية في حالة حصول عجز وتقديم الاطراف والاجهزة الصناعية والتعويضية وكل ما تستدعيه حالة المريض .

يتبين من التعداد الوارد اعلاه ان القانون اراد ان يكون العلاج الذي يتمتع به العامل المصاب علاجاً شاملاً و كلياً لما اصابه ومن ثم فلا يوجد حد أعلى لنفقة العلاج . وكما تلتزم الدائرة بتقديم العلاج للعامل المصاب فان عليه ان يتبع اثناء مرضه تعليماتها والجهة الطبية المشرفة على معالجته ولا تلتزم الدائرة بأداء اية خدمة أو تعويض في حالة امتناع العامل المريض عن تنفيذ التعليمات الا اذا تراجع وامثل لها .

اما في حالات اصابات العمل الفادحة التي لا تتوفر الاسباب الطبية الكافية لمعالجتها والعناية بها في العراق فيجوز لدائرة الضمان ان توفد المصاب الى الخارج على نفقتها اذا اوصت اللجنة الطبية العليا بذلك (١٦٥) .

٢ - يعتبر العامل من تاريخ اصابته وحتى شفائه أو ثبوت عجزه بحالة اجازة بدون اجر اي أن صاحب العمل لا يدفع اجرا الى العامل المصاب اذ يستحق في هذه الحالة تعويض اجازة اصابة طوال فترة معالجته بساوي كامل أجره الذي دفع عنه الاشتراك الاخير (١٦٦) .

وقد نص القانون على مراعاة احكام المادتين (٣١ ، ٥٤) وحسب احكام

(١٦٤) المادة ٥٥ من القانون .

(١٦٥) المادة ٥١ من القانون .

(١٦٦) المادة ٥٥ من القانون .

المادة (٣١) فانه يتوجب على اصحاب العمل ان يسددوا جميع ما يتحقق عليهم وعلى عمالهم من اشتراكات عن فترات انقطاع عمالهم المضمونين عن العمل عندما يكون عقد العمل موقوفا بسبب التفرغ النقابي أو الإبعاد النقابي أو المرض أو الولادة ... الخ حيث تعتبر فترات الانقطاع للاغراض المذكورة بمثابة خدمة مضمونة أي ان فترة الاجازة عن الإصابة تعتبر خدمة مضمونة لكافة الاغراض .
أما فيما يتعلق بالمادة (٥٤) فان الجهة التي تشغل العامل تلزم بدفع الاجر الكامل الى العامل المصاب لليوم الذي حدثت فيه الإصابة او جميع الايام التي يتأخر فيها صاحب العمل عن ايصال العامل الى اقرب جهة صحية معتمدة في الحالات التي تتطلب ذلك .

٣ - المكافأة التعويضية : في حالة ما اذا نشأ عن الإصابة عجز تقل درجته عن ٢٥٪ من العجز الكامل يستحق العامل المصاب مكافأة تعويضية تمنح دفعة واحدة على اساس الرصيد التاجم عن نسبة عجزه الجزئي مضروبة بمبلغ اجمالي يساوي راتب تقاعد الإصابة الكامل عن اربع سنوات (١٦٧) .

٤ - الراتب التقاعدي عن العجز الجزئي : قد يؤدي حادث العمل الى إصابة احد اعضاء جسم العامل بضرر او تلف كبر اصبعه او قطع يده او ذراعه او العاهات الاخرى التي تصيب الجسم بحيث يؤثر ذلك على قدرة العامل في العمل والكسب فاذا كانت الإصابة مستديمة ينجم عنها ضعف في قدرة العامل على العمل بصورة دائمة ونهائية فيكون العجز هنا جزئيا دائما وبهذا يختلف هذا العجز عن العجز الكامل الذي يؤدي الى عدم قدرة العامل المصاب على مواصلة اي عمل او مهنة يكتسب منها بصورة نهائية كما سيوضح ذلك ان العجز الجزئي الدائم هو الذي يضعف قابلية العامل ويؤثر بالتالي على قدرته في العمل والكسب .

وليس المقصود هنا هو نقصان القدرة على العمل بشكل عام وانما نقصان القدرة على العمل الذي كان يمارسه العامل قبل وقوع الإصابة . ان العجز يتقرر بعد شفاء العامل تماما اما قبل ذلك فان الحالة المرضية الناشئة عن الإصابة تكون غير مستقرة . لذلك فاذا خلفت الإصابة في العامل عجزا دائما بدرجة ٢٥٪ من العجز الكامل فاكثر يخص له راتب تقاعد أصابة جزئي على أساس نسبة عجزه الجزئي مضروبة براتب تقاعد الإصابة الكامل (١٦٨) .

٥ - الراتب التقاعدي عن العجز الكامل : ان العجز الكامل هو الذي لتحدد درجته ب ١٠٠٪ ويقصد به - العجز الذي يحول كلبة وبصفة مستديمة

(١٦٧) المادة ٥٦ من القانون .

(١٦٨) المادة ٥٦ من القانون .

بين العامل المضمون وبين مزاوته لاية مهنة او عمل يكتسب منه ويكون مبرر قبيل ذلك فقد كلتا اليدين او فقد الابصار التام او تكون الاصابة قد سببت شللا تاما بجسم العامل ... الخ .

في الحالة المذكورة يستحق العامل راتب تقاعدي عن العجز المذكور فقد نصت الفقرة ١ من المادة ٥٦ من القانون على انه « اذا انتهت الاصابة بالعامل الى العجز الكامل او ادت الى وفاته يخصص له او لخلفه حسب الحال راتب تقاعد اصابة على اساس ٨٠٪ من متوسط الاجر في سنة عمله الاخيرة او خلال مدة عمله ان كانت اقل من سنة وفي جميع الحالات لايجوز ان يقل راتب تقاعد الاصابة عن الراتب التقاعدي الفادئ الذي يستحقه المصاب ولا عن الحد الادنى للاجر المقرر في مهنته » . وقد سبق ان اوضحنا ان كل من العجز الجزئي والكامل على عقد العمل .

اما في حالة وفاة العامل المتقاعد المصاب بعجز كامل فيحول راتبه الى عياله (الخلف) اما اذا كانت الاصابة قد خلفت عجزا جزئيا وتوفى العامل بعد ثبوت عجزه فيمنح الخلف تمويضا يساوي راتب تقاعد الاصابة الجزئي عن اربع سنوات في حالة عدم استحقاق الخلف لتقاعد الوفاة (١٦٩) .

تقدير درجة العجز : يجري تقدير درجة العجز الناشيء عن الاصابة بموجب جدول العطل العضوي الملحق بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملمي (١٧٠) .

٦ - حالة وفاة العامل نتيجة اصابة العمل : اذا ادت الاصابة الى وفاة العامل فان عياله يستحقون راتب تقاعد الاصابة الكامل الذي يمثل ٨٠٪ من متوسط اجر العامل المتوفى في سنة عمله الاخيرة او خلال مدة عمله ان كانت اقل من سنة (١٧١) .

٧ - حالة تكرار الاصابة : اذا تكررت الاصابة في العامل الواحد تراعى القواعد الآتية :

١ - اذا كانت نسبة العجز في اصابته الاخيرة مضافة الى نسبة عجزه السابقة لا تبلغ ٣٥٪ من العجز الكامل يمنح مكافأة نقدية على اساس نسبة العجز في الاصابة الاخيرة مضروبة بمبلغ اجمالي يساوي راتب تقاعد الاصابة الكامل عن اربع سنوات .

٢ - اذا كانت نسبة العجز في اصابته الاخيرة مضافة الى نسبة عجزه السابقة قد بلغت ٣٥٪ من العجز الكامل فاكثر يمنح راتب تقاعد اصابة وفقا

(١٦٩) المادة ٦٠ من القانون .

(١٧٠) المادة ١١١ من قانون الضمان النافذ وانظر جدول العطل العضوي الملحق بالكتاب .

(١٧١) الفقرة ١ من المادة ٥٦ من القانون .

اللاس التي اوضحناها وذلك على اساس مجموع نسب العجز التي اصابته دون الرجوع عليه بما سبق ان تقاضاه من مكافآت تمويلية عن اصاباته السابقة (١٧٢) .

اعادة الكشف الطبي : قد تؤدي رعاية ومعالجة العامل المصاب من قبل دائرة الضمان الى انخفاض درجة عجزه عما كانت عليه لذا اعطاها القانون الحق في طلب اعادة الكشف الطبي للتأكد من درجة العجز للعامل وتحسن حالته الصحية وذلك مرتين في السنة الاولى اعتبارا من تاريخ ثبوت العجز ومرة كل سنة بعد مضي السنة الاولى ويعمل وضع العامل العاجز واستحقاقه على ضوء ما يسفر عنه الكشف الطبي الجديد (١٧٣) .

المبحث السادس

حالات الحرمان من التعويض والمكافأة

- لا يستحق العامل تعويضا ولا مكافأة في احدى الحالتين الاتيتين : -
- ١ - اذا ثبت انه تعمد اصابة نفسه
 - ٢ - اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل المصاب ويعتبر في حكم ذلك الاصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات او الاصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح متعمد لانظمة وتعليمات الوقاية المملنة في مقر العمل او بسبب خطأ فلاح منه او بسبب اعتدائه على الغير (المادة ٥٨ من القانون النافذ) .

ان الحرمان ينصرف الى التعويض والمكافأة فقط ولا يمتد الى الحقوق الاخرى التي تترتب على الاصابة وهي الرعاية الصحية والعلاج وكذلك الحقوق التقاعدية وان المبرر في عدم حرمان العامل يختلف في كل منهما بالنسبة للرعاية الصحية والعلاج يكمن في الدافع الانساني وهو عدم ترك العامل المصاب دون رعاية وعلاج سيما وان حدود المسؤولية في وقوع الاصابة لا تتوضح قبل اجراء التحقيق فيها . اما بالنسبة للحقوق التقاعدية (الراتب التقاعدي الكامل او الجزئي) فانها لا تخص العامل وحده بل تتعداه الى عياله (١٧٤) .

(١٧٢) المادة ٥٧ من قانون الضمان النافذ .

(١٧٣) المادة ٥٩ من قانون الضمان النافذ .

(١٧٤) الدكتور جندان العابد ، المرجع السابق شروط تعويض اصابة العمل في القانون المقارن ،

١ - التمتع في اصابة النفس : لا يستحق العامل تعويضاً ولا مكافأة اذا كانت الاصابة قد وقعت نتيجة فعل متعمد من جانبه ولا أهمية للبائع على الاصابة العمد فقد يكون الانتحار أو الرغبة في الحصول على اجازة مرضية وما يترتب عليها من تعويض ولكن الشرط الأساس هو تحقق سوء النية وهو ثبوت تمعد اصابة العامل لنفسه واتجاه نيته قصداً أو تحايلاً نحو الاضرار بنفسه .

٢ - حدوث الاصابة بسبب سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل : يجب ان تقع الاصابة بسبب سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل ولا يعني هذا ان يكون العامل قد قصد الاضرار بنفسه والا لدخل تصرفه في نطاق الحالة السابقة وهي (التمتع في اصابة النفس) ولكن يقصد به أن يكون العامل مدركاً وجه الانحراف في تصرفه ومقدار مدى الخطورة التي تترتب عليه فاذا كان سبب الاصابة السهو أو عدم الانتباه فلا يدخل هذا في نطاق هذه الحالة .

ان المقصود بسوء السلوك الفاحش والمقصود لا يعدو ان يكون الخطأ الجسيم ولذلك فقد انتقد بعض الكتاب عبارة (سوء السلوك الفاحش والمقصود) هذه العبارة القريبة عن لغة القانون وجذبوا استعمال مصطلح (الخطأ الجسيم) (١٧٥) يجب أن يكون سوء السلوك الفاحش والمقصود هو السبب دون غيره في وقوع الاصابة فاذا وقعت الاصابة بسبب انفجار لا علاقة له بخطأ العامل فلا يؤثر هذا على استحقاق العامل للتعويض والمكافأة . لا يكفي ان يكون سوء السلوك فاحشاً ، بل يجب ان يكون معلوماً من جانب العامل اذ لا يدخل في هذا المجال كما اوضحنا السهو أو عدم الانتباه .

وقد اورد القانون حالات على سبيل المثال تندرج تحت وصف (سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل) وهي :

- ١ - الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات .
- ٢ - المخالفة الصريحة المتمدة لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنه في مقر العمل .

٣ - الخطأ الفادح .

٤ - الاعتداء على الغير .

١ - الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات : يشترط ان يكون تناول الخمر أو تعاطي المخدرات من قبل العامل بالدرجة التي تفقده وعيه

(١٧٥) الدكتور محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية سنة ١٩٦١ القاهرة من ٧٨٦ . انظر كذلك ، سعد عبد السلام حبيب ، شرح التأمينات الاجتماعية في القانون الموحد رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المرجع بلا تاريخ .

أي يعتمد في الوقوع تحت تأثير الخمر أو المخدرات فاذا تناول شراباً مخدراً وهو لا يعلم ذلك أو كان الخمر أو المخدر نتيجة غش أو بالاكراه فإنه لا يقع تحت طائلة الحرمان .

أما الشرط الآخر فهو تحقق العلاقة السببية المباشرة بين الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر أو المخدرات وبين الإصابة التي تقع للعامل فاذا انتفت هذه العلاقة فإن العامل لا يحرم من التعويض كما في حالة تعرض العامل لإصابة بسبب حريق شب في المعمل ولو كان تحت التأثير الشديد للخمر .

٢ - المخالفة الصريحة المتمثلة لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل : يتطلب النص لتحقيق هذه الحالة الشروط الآتية :

أ - أن توجد انظمة أو تعليمات للوقاية كالتنبيه على العمال باستخدام أدوات معينة أو ارتداء ملابس معينة عند بدء العمل أو التقيد بمسافة معينة من الآلات ... الخ .

ب - أن تتحقق مخالفة صريحة متمثلة للتعليمات أو الانظمة المذكورة بمعنى الايثار شك حول عدم اتباع العامل للتعليمات .

ج - أن تكون الانظمة أو التعليمات معلنة في أماكن ظاهرة في مقر العمل وهذا يعني أن تكون مكتوبة فالتعليمات الشفوية لا يعتد بها ويجب أن تكون معلنة في أماكن ظاهرة أي مطروقة بالنسبة للعمال وفي مكان بارز يسهل اطلاعهم عليه .

٣ - الخطأ الفادح : هو الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل وهو مدرك لمدى الخطورة التي تترتب عليه وقد اعتبر القانون هذا الخطأ صورة من صور سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل وقد اعتبر من قبيل الخطأ الفادح تعرض عامل لحادث اثناء عودته المباشرة من عمله بسبب المرور في الاتجاه المعاكس لمرور السيارات في الطريق العام وهو يستخدم في تنقله دراجة بخارية بينما لم يعتبر خطأ فادحاً تعرض العامل لحادث اثناء عبوره في الطريق العام من غير المحل المخصص للمبور (١٧٦) .

٤ - الاعتداء على الغير : وهو أيضاً صورة من صور سوء السلوك الفاحش والمقصود بتحقيق يعتمد العامل في ابداء الغير دون وجود ما سر هذا التصرف .

وقد أورد القانون المصري احكاماً مشابهة اذ نص على عدم استحقاق العامل تعويض الاخر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية :
١ - إذا تمعد المؤمن عليه إصابة نفسه .

(١٧٦) احكام تطبيقية في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، مؤلف من منشورات مؤسسة الثقافة العمالية بغداد سنة ١٩٧٥ بغداد ص ١٢٢ .

بأنه إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب
ويعتبر في حكم ذلك :

- ١ - كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر والمخدرات .
- ٢ - كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلنة في مكانه ظاهرة في محل
العمل .

وذلك كله مالم ينشأ عن الإصابة وفاة أو عجز مستديم تزيد نسبته عن
٢٥ ٪ من العجز الكامل (١٧٧) .

لقد اشترط القانون في الخطأ الذي يؤدي الى حرمان العامل من الحقوق
المقررة ان يكون على درجة معينة من الجسامه وقد اكد القضاء المصري ذلك حينما
قضى (كما ان القاعدة ان العامل المصاب في حادث يستحق التعويض المقرر
بهذا التأمين حتى ولو كان سبب الحادث يرجع الى خطأ المصاب نفسه
وذلك لان أساس هذا التأمين هو تحمل المخدم لاختار المهنة فضلا عن
التضامن الاجتماعي ، فلا محل لتطبيق القواعد العامة في المسؤولية المدنية
خصوصا وان معظم حالات خطأ العامل المصاب ناتجة عن اعتباره عمل من
اعمال المهنة مما يجعله يعتمد على عاداته اكثر من اعتماده على انتباهه مما
يلتمس له العذر ويبرر استحقاقه للتعويض) (١٧٨) .

لكن الخطأ الذي يبرر حرمان المؤمن عليه من حقوقه المقررة هو الخطأ
العصدي ويأخذ نفس الحكم ايضا سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب
المضارب الا انه لا بد من توافر علاقة السببية بين الخطأ المذكور وبين الضرر الذي
اصاب العامل اما اذا وقع الضرر فعلا دون ان يكون هناك خطأ من جانب العامل
فانه يستحق الحقوق المقررة حتى لو كان قد أخطأ في استخدام العلاج
الموصوف له « من المقرر ان العامل يستحق التعويض المنصوص عليه في القانون
طالما ان الإصابة كانت اثناء العمل ولا عبرة في كون النتيجة التي انتهت اليها
حالته كانت نتيجة خطأ اثناء العلاج » (١٧٩) .

اما في القانون الفرنسي فان العامل يحرم من الحقوق المترتبة على الإصابة
علا الرعاية الصحية والعلاج في حالة الخطأ المتعمد من جانبه الذي يؤدي
الى وقوع الإصابة اما في حالة الخطأ الفاحش الذي يرتكبه العامل فانه لا يؤدي
الى حرمانه من التعويض بل يترتب عليه انقاص مبلغ التعويض .

(١٧٧) م ٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(١٧٨) محكمة الاسكندرية الابتدائية القضية رقم ٢٠٩٠ / ١٩٦٨ جلسة ١٩٦٩/١/٢٨ .

(١٧٩) استئناف بني سويف القضية رقم ٨٧ لسنة ١٠ ق في ١٩٧٢/٢/٢ .

وقد عرف الخطأ الفاحش بأنه الفعل او الامتناع الارادي مع ادراك
الخطر المترتب على الفعل او الامتناع ومع انعدام السبب المبرر لذلك ويتميز
هذا الخطأ عن الخطأ المتعمد بأنه ينعدم فيه قصد التعمد (١٨٠) .
ومما يدخل في نطاق الخطأ الفاحش :
أ - حالة السكر الشديد .
ب - الامتناع عن تنفيذ اوامر وتعليمات صاحب العمل (المادتان ٦٧ و ٦٨ من
قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي) .

٨

(١٨٠) الفرق المحكمة النقض الفرنسية في ١٥ ١٩٤١ ، نقض اجتامي فرنسي في ٢٣
شباط ١٩٥٠ (انظر الدكتور عدنان العابد ، مسؤولية صاحب العمل في القانون العراقي
وتوضيحات اصابات العمل في القانون الفرنسي ، رسالة دكتوراه بالفرنسية بينة ١٩٦٥
نوشاتال ص ١٤١ - ١٤٢) .

الفصل الرابع ضمان التقاعد

يعرف القانون التقاعد بأنه : « الراتب التقاعدي الكامل أو الجزئي الذي تدفمه الدائرة للمضمون أو لخلفه من بعده عند انتهاء خدمته أو عجزه أو وفاته وفقا لاحكام هذا القانون » (١٨١) .

ان الراتب التقاعدي ليس هو التقاعد بمعناه الحقيقي وانما هو اثر يترتب على ترك العمل أو القعود عنه نهائيا (١٨٢) بسبب انتهاء الخدمة أو العجز أو الوفاة في حالة توفر الشروط التي حددها القانون أو بتعبير اخر هو اثر يترتب على التقاعد .

وقد سبق ان اوضحنا في الفصول السابقة استحقاق الراتب التقاعدي في حالاتي العجز الناشيء عن المرض واصابة العمل وسنبحث في هذا الفصل استحقاق العامل للتقاعد المادي أي في حالة اجتماع شرطي الخدمة والعمر أو توفر خدمة معينة فقط بغض النظر عن السن وكذلك استحقاق الخلف للراتب التقاعدي أي (تقاعد الوفاة) الا انه قبل ان ندخل في بحث حالات التقاعد نرى ضرورة دراسة موضوع اضافة الخدمة في المبحث الاول من هذا الفصل نظرا لملاقتها الوثيقة باستحقاق الراتب التقاعدي او زيادته .

المبحث الاول

اضافة الخدمة

لقد فتح القانون المجال واسما امام العامل لتمكينه من الحصول على راتب تقاعدي او زيادته وذلك عن طريق اضافة خدمات سابقة اداها قبل التحاقه بالخدمة المضمونة واحتسابها لاغراض التقاعد فقد اجاز اضافة الخدمة المضمونة وكذلك الخدمة المضمونة المصفاة ولكن بشرط اعادة المبلغ الذي قبضه العامل المضمون كما اجاز احتساب الخدمة التقاعدية السابقة لاغراض ضمان التقاعد .

كما اجازت قرارات صدرت عن مجلس قيادة الثورة اضافة خدمات اخرى كالخدمة العسكرية ومدة الفصل بسبب حوادث الشمال وسنبحث تباعا اضافة الخدمات المذكورة .

(١٨١) المادة الاولى من القانون .

(١٨٢) الدكتور صادق مهدي السيد ، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة بغداد ١٩٧٦ ص ٢٦٢ .

١ - اضافة الخدمة غير المضمونة الى الخدمة المضمونة : يقصد بالخدمة غير المضمونة : الخدمة العمالية غير المشمولة بأي من قوانين الضمان الاجتماعي التي طبقت في العراق سواء اكان اداء هذه الخدمة قبل نفاذ القوانين المذكورة او اثناء نفاذها كما تعتبر خدمة غير مضمونة كذلك الخدمة التي لم تكن مشمولة بأي من القوانين او الانظمة التقاعدية بما فيها القوانين والانظمة التقاعدية التي تساهم الدولة في تمويل صناديقها (١٨٢) .

لقد اجاز قانون الضمان النافذ ضم هذه الخدمة الى الخدمة المضمونة اذ نصت على ذلك المادة ١٠٠ من القانون المذكور : « يجوز ضم مدة الخدمة غير المضمونة لاغراض ضمان التقاعد على أن يدفع المستفيد للدائرة اشتراكات ضمان التقاعد التي تستحق عن المدة المضمونة او ان تحسب على رصيده من مكافأة نهاية الخدمة ان وجد كما يجوز ضم مدة الخدمة المضمونة التي سبق ان صفيت للمضمون شريطة أن يعيد المبلغ الذي قبضه . وفي الحالتين السابقتين يجوز بقرار من مجلس الادارة ومصادقة الوزير اعفاء المضمون من دفع الاشتراكات المستحقة او اعادة المبلغ اذا لم يكن له رصيد شخصي لدى الدائرة وكان فقير الحال » .

قبل توضيح شروط اضافة الخدمة غير المضمونة التي حددها قانون الضمان النافذ لابد من بيان شروط ضم هذه الخدمة بموجب قانون الضمان الملقي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ كما حددتها المادة ٦٦ منه كما يلي :

- ١ - أن يكون العامل موجودا في الخدمة المضمونة عند تنفيذ القانون المذكور .
- ٢ - أن تكون خدمة العامل الحالية استمرارا لخدمته غير المضمونة .
- ٣ - أن يؤهله ضم الخدمة الحصول على التقاعد .
- ٤ - اعتزال العمل الاعتيادي بصورة نهائية .
- ٥ - أن يقدم طلبا للدائرة بالشكل والكيفية التي يعينها المدير العام .
- ٦ - أن يسدد صاحب العمل الى الدائرة مبلغا يعادل راتب العامل الذي يطلب ضم خدمته محسوبا على معدله خلال السنتين الاخيرتين مضروبا في عدد السنوات المطلوب ضمها وفي هذه الحالة يعفى صاحب العمل من دفع مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (١٠٠) من قانون العمل او اي قانون يعدله او يحل محله .

لقد حدد قانون الضمان النافذ شروط ضم الخدمة غير المضمونة بشكل يسمح باضافتها دون أن ترد على هذه الاضافة القيود التي نص عليها القانون السابق وكما يتضح من الشروط التالية :

(١٨٢) عدنان عبود احمد ، من قضايا الضمان الاجتماعي ، الخدمة غير المضمونة واحتسابها لاغراض ضمان التقاعد بغداد ١٩٧٨ ص ١٠٢ .

١ - يجب ان يكون العامل في خدمة مضمونة ويقصد بذلك ان يكون له خدمة مشمولة بأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ أما بالنسبة للخدمة غير المضمونة فلم يرد أي قيد على اضافتها حيث يجوز ضمها أيا كانت الجهة المؤداة فيها سواء أكانت هذه الجهة صاحب عمل أو أكثر أو دائرة حكومية كما لم يرد أي قيد بالنسبة لكيفية ادائها فيستوي الأمر سواء كانت مؤداة بصورة مستمرة أو متقطعة وأيا كانت مدتها .

ب - يجب ان يكون الضم لأغراض ضمان التقاعد : يشترط لجوار ضم الخدمة غير المضمونة الى الخدمة المضمونة ان يكون الضم لأغراض ضمان التقاعد أي ان يؤهل العامل الحصول على الراتب التقاعدي بمقتضى قانون الضمان النافذ اذا انتهت خدمة العامل المضمونة في ظل نفاذه او في ظل قانون التقاعد والضمان الملقي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ ولم يحصل على الراتب التقاعدي المنصوص عليه بسبب عدم البت في الموضوع بموجب القانون المذكور حتى تاريخ ١٩٧٣/٢/٢٥ وذلك حسب احكام المادة (٧) من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٣ المعدل للقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .

ان الغرض من ضم الخدمة غير المضمونة كما اوضحنا هو الحصول على الراتب التقاعدي أو زيادته سواء كان هذا الراتب كاملا أو جزئيا أو حصول الخلف على هذا الراتب أو زيادته .

ج - ان يقدم العامل طلبا لضم خدمته غير المضمونة الى خدمته المضمونة خلال مدة خدمته المضمونة ويشمل ذلك من احيل على التقاعد او انتهت خدمته المضمونة في او بعد ١٩٧١/٤/١ بموجب القانون المذكور ولم يتيسر له ضم خدمته غير المضمونة الى خدمته المضمونة خلال وجوده في هذه الخدمة وذلك استنادا الى احكام المادة الثانية من القانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٧١ التي نصت على انه (تسرى احكام هذا التعديل من تاريخ نفاذ قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١) .

د - يجب ان يسدد العامل اشتراكات ضمان التقاعد التي تستحق عن المدة المضمونة البالغة ٥٪ من آخر اجر تقاضاه العامل أثناء خدمته غير المضمونة عن كل شهر ضم الى خدمته اما في حالة تعذر معرفة هذا الاجر رغم ثبوت الخدمة غير المضمونة فيقتضى الاعتداد بأول اجر معلوم تقاضاه العامل أثناء خدمته المضمونة التي تلي خدمته غير المضمونة وقد اجاز القانون للدائرة استقطاع المبلغ المترتب على الضم من رصيد العامل من مكافأة نهاية الخدمة المودع لدى الدائرة وفي حالة عدم وجود مثل هذا الرصيد فيستوفى المبلغ المستحق او الفرق اذا كان مبلغ الرصيد لا يكفي لسداد المبلغ المستحق

نسبة ٥٪ من اجره الشهري الذي يتقاضاه اثناء خدمته المضمونة . او ٥٪ من راتبه التقاعدي الذي يتقاضاه شهريا اذا كان متقاعدا .

٢ - **الخدمة المضمونة المصفاة** : اجاز القانون ضم مدة الخدمة المضمونة التي سبق ان صفيت للمضمون شريطة ان يعيد المبلغ الذي قبضه ولا يهم سواء اكانت الخدمة مشمولة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ او ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ او ١١٢ لسنة ١٩٦٩ و صفيت باستلام الاعانة او الرصيد او المكافاة .
ان شروط الضم في هذه الحالة تتلخص بما يلي :

١ - يجب ان تكون للشخص الذي صفيت خدمته خدمة مضمونة مشمولة باحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ في او بعد ١/٤/١٩٧١ .
٢ - ان يقدم طلب الاضافة من قبل العامل خلال مدة خدمته المضمونة حتى ولو احيل على التقاعد بموجب القانون النافذ في او بعد ١/٤/١٩٧١ ولم يتيسر له اضافة خدمته المضمونة المصفاة الى خدمته خلال وجوده في هذه الخدمة . وذلك استنادا لاحكام القانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٧١ التي سبق ذكرها .

٣ - ان يعيد الى دائرة الضمان المبلغ الذي استلمه منها عند تصفية خدمته المضمونة اما دفعة واحدة او على اقساط بنسبة الاشتراك الذي يستوفي منه عن خدمته المضمونة الحالية .

الاعفاء من دفع اشتراكات ضمان التقاعد او اعادة المبلغ لقاء ضم الخدمة

غير المضمونة او المضمونة المصفاة : نصت على هذا الاعفاء الفقرة (د) من المادة (١٠٠) من القانون ويكون وفق الشروط التالية :

١ - ان لا يكون للعامل رصيد شخصي في دائرة الضمان .

٢ - ان يكون فقير الحال .

٣ - ان يوافق مجلس الادارة على اعفائه .

٤ - مصادقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية على ذلك .

٣ - **اضافة الخدمة التقاعدية الى الخدمة المضمونة وبالعكس** : اجاز

القانون للمضمون المشمول به ان يطلب ضم خدمته التقاعدية السابقة الى خدمته المضمونة الحالية اذا كان موظفا او مستخدما وله ان يطلب اضافة هذه الخدمة خلال خدمته المضمونة او عند اعتزاله هذه الخدمة كما يجوز انتقال مدة ضمان التقاعد في الخدمة المضمونة ، واحتسابها خدمة تقاعدية لدى اي تنظيم تقاعدي اداري او خاص ينظمه القانون ، وقد اوجب القانون على الجهة التقاعدية - ادارية كانت او خاصة - التي يجري الانتقال من عندها ان تسدد ما يتوجب على المنقول من اشتراكات او استقطاعات

تقاعدية عن كامل المدة المعينة الى الجهة التقاعدية التي تم الانتقال اليها حسب قانون هذه الجهة على أن لا يزيد المبلغ عن رصيد الاشتراكات او الاستقطاعات التقاعدية المحصلة لحساب المنقول لدى الجهة الملزمة بالدفع اما اذا زاد فلا تلتزم الجهة التقاعدية التي جرى الانتقال من عندها الا بدفع ما يعادل الرصيد ويلتزم المنقول بتسديد الباقي الى الجهة التقاعدية التي انتقل اليها وقد اجاز القانون لدائرة الضمان عندما لا يكفي رصيد اشتراكات ضمان التقاعد لتسديد الاستقطاعات التقاعدية للمضمون الذي انتقل ضمان تقاعده من عندها ان تسدد عنه النقص من حساب تعويضه عن مكافأة نهاية الخدمة ان وجد (١٨٤)

٤ - **إضافة الخدمة العسكرية (في الجيش والشرطة) :** يجوز حسب قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٢٢٠ في ٢٤/٥/١٩٧٢ إضافة الخدمة العسكرية التقاعدية ايا كانت مدتها الى الخدمة المضمونة وذلك اذا كان المضمون خارج الخدمة العسكرية في ٥/٦/١٩٧٢ (١٨٥) ولا تضاف الخدمة المذكورة اذا كان المضمون قد ترك الخدمة العسكرية في او بعد ٥/٦/١٩٧٢ الا اذا كانت هذه الخدمة خمسة عشرة سنة فأكثر .

ان القرار المذكور يشمل الضباط ونواب الضباط وضباط الصف والافراد في الجيش كما يشمل الاشخاص الذين لديهم خدمة في سلك الشرطة والامن والجنسية باعتبارهم من منتسبي القوات المسلحة (١٨٦) .
اما الخدمة المضاعفة في القوات المسلحة وكذلك الخدمة المضافة لاسباب اخرى كالغبس فتحسب ايضا في هذا المجال بشرط أن تكون مؤداة فعلا في الخدمة العسكرية ومحتسبة لاغراض التقاعد في حينه ويستقطع من العامل المضمون مقابل ضم هذه الخدمة ٥٪ من آخر اجر تقاضاه في الخدمة العسكرية (١٨٧) .

ولا يشمل قرار مجلس قيادة الثورة المنوه عنه المدنيين العاملين في القوات المسلحة لان خدمتهم لا تعتبر خدمة عسكرية بل خدمة عمالية واذا كانت غير مضمونة فتطبق عليها احكام هذه الخدمة بالنسبة لاضافتها الى الخدمة المضمونة .

(١٨٤) المادة ٧١ من القانون .

(١٨٥) أن التاريخ المذكور هو تاريخ نشر قرار مجلس قيادة الثورة في الوقائع العراقية .

(١٨٦) انظر كتاب دائرة التقاعد والضمان رقم ٧٢٦٤ في ٢٦/٢/١٩٧٢ .

(١٨٧) يوسف الياس ، خلف سلمان ، صبحي المبد الله ، جعفر الخفاجي ، اوليات قانون

التقاعد والضمان الاجتماعي ، من منشورات مؤسسة الثقافة العراقية بغداد ١٩٧٢

ص ١٨٩ .

٥ - مدة الفصل بسبب حوادث الشمال : صدرت عدة قرارات عن مجلس قيادة الثورة حول الموضوع حيث جاء في قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٥٧٩ في ١٩٧٠/٥/٢٥ « تعتبر المدة التي قضاها المتحقون بحوادث الشمال من عسكريين ومدنيين خدمة لهم لاغراض التقاعد والترفيه » وقرار مجلس قيادة الثورة رقم ٨٢٠ في ١٩٧١/٦/١٠ الذي تضمن ما يلي « تحسب مدة التحاق العمال الاجراء بحوادث الشمال بمثابة خدمة فعلية لاغراض التقاعد فقط » .

واخيرا صدر قرار مجلس قيادة الثورة رقم ١٣٤٩ في ١٩٧١/١١/٦ . حيث تضمن ما يلي :

١ - احتساب المدة التي قضاها العمال الاكراد خارج الخدمة بسبب حوادث الشمال خدمة فعلية لاغراض زيادة الاجور والتقاعد والضمان .
٢ - على المشمولين بالفقرة (١) من هذا القرار دفع ما يترتب عليهم من استقطاعات واشتراكات الضمان عن المدة المقضية خارج الخدمة وفقا لاحكام القوانين النافذة .

٣ - لا يعمل بأي قرار سابق او نص قانوني يتعارض مع احكام هذا القرار ويشترط في المدة التي يطالب بضمها بسبب هذه الحوادث ان يكون المضمون عند التحاقه بحوادث الشمال مشمولاً بالخدمة المضمونة وان يقدم طلباً بأحتسابها مع استشهاد من الحزب الديمقراطي الكردستاني واستشهاد من صاحب عمله او ادارته على أن يدفع المستفيد العامل ٥٪ من اجره كما هو الحال في الفصل السياسي على شرط ان يكون طالب ضم مدة الفصل بسبب حوادث الشمال موجوداً في الخدمة المضمونة في ١٩٧١/١١/٦ .

المبحث الثاني

حالات التقاعد

١ - تقاعد الشيخوخة : يستحق العامل المضمون راتباً تقاعدياً اذا اكمل الستين من العمر او اكملت المرأة الخامسة والخمسين من العمر وكانت لاي منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل اذ يقتضي توفر شرطي العمر والخدمة معا فلا يستحق العامل او العاملة التقاعد في حالة تخلف احدهما (١٨٨) . بالنسبة لشرط العمر اشترط القانون اكمال سن الستين فلا يكفي بلوغ هذه

(١٨٨) المادة ٦٥ من القانون .

السن فعبارة (اكمل الستين من العمر) تعني اتمها كاملة . كما نص القانون على منح العمال الستين رواتب تقاعديه بشروط مخففة حيث قضت المادة (١٠٧) من القانون بذلك حينما اوردت احكاما استثنائية تتعلق بتسوية اوضاع العمال المضمونين الستين (١٨٩) كما يلي : « استثناء من احكام المادة ٦٥ من هذا القانون يحق لوزير العمل بناء على اقتراح الاتحاد وموافقة مجلس الادارة ان يقرر منح راتب تقاعدي للعمال المضمونين الستين في احدى الحالات الآتية :

أ - اذا كان العامل المضمون قد بلغ الخامسة والستين من العمر عند نفاذ هذا القانون وكانت له خمس سنوات خدمة مضمونة على الاقل .

ب - اذا كان العامل المضمون قد بلغ الستين من العمر عند نفاذ هذا القانون وكانت له سبع سنوات خدمة مضمونة على الاقل .

ج - اذا بلغ (١٩٠) العامل المضمون سن الستين خلال السنوات الخمس الاولى من تاريخ نفاذ هذا القانون وكانت له عشر سنوات خدمة مضمونة على الاقل .

د - يراعى في تطبيق احكام هذه المادة على العاملة المضمونة تخفيض السن خمس سنوات بالنسبة اليها في كل حالة من الحالات السابقة » .
وقد نص القانون على انتقال الراتب المذكور الى الخلف في حالة الوفاة (اضيفت الى الفقرة هـ من المادة المذكورة) .

(١٨٩) ان ورود هذا الحكم في القانون يعتبر تجسيدا للمبادئ الرئيسية التي وردت في الاسباب الموجبة للقانون كما يلي : (ومن هذا المنطلق لم يعد مقياس استحقاق الخدمة او التمريض او المكافاة او الراتب في هذا القانون ، ما يكون قد ادخره اثناء قدرته على العمل فحسب بل اصبح الانسان الجوهري هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية . فالقانون لم يعد يسأل العامل المضمون عما دفعه حتى يداويه ويعوض عليه اجره ولم يعد يسأل العاملة الحامل عن عدد اشتراكاتها المسددة حتى يتولاها بالعناية ولم يعد يسأل الخلف عن مدى مساهمة معيهم في الدائرة حتى يمنحهم الراتب بل اصبح قيام الدائرة بهذه الخدمات جميعها نابها من اعتبار هذه الخدمات واجبا اجتماعيا قبل كل شيء) .
(١٩٠) يقصد بالبلوغ : الوصول الى ، فعبارة بلغ العامل المضمون سن الستين تعني وصل اليها ولم يتمها بمدة .

شروط التطبيق (١٩١) :

الحالة الاولى الواردة في الفقرة ١ من المادة المذكورة :

١ - يشترط بلوغ العامل الخامسة والستين في ١/٤/١٩٧١ وهو تاريخ نفاذ القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ او قبل ذلك مع تخفيض السن خمس سنوات بالنسبة للمرأة المضمونة .

٢ - يشترط توفر خمس سنوات خدمة عند انتهاء الخدمة المضمونة ويجوز أن يتحقق هذا الشرط في ١/٤/١٩٧١ او بعد ذلك .

الحالة الثانية : (الفقرة ب من المادة المذكورة) :

١ - يشترط بلوغ الستين بالنسبة للعامل المضمون والخامسة والخمسين بالنسبة للعاملة المضمونة عند نفاذ القانون المذكور او قبل ذلك .

٢ - خدمة لا تقل عن سبع سنوات .

الحالة الثالثة : (الفقرة ج من المادة المذكورة) :

١ - بلوغ العامل سن الستين خلال الخمس سنوات الاولى لنفاذ القانون والعاملة المضمونة سن الخامسة والخمسين .

٢ - خدمة مضمونة لا تقل عن عشر سنوات .

تقاعد الخدمة : نص القانون على استحقاق التقاعد في حالة توفر

الخدمة فقط حيث اشترط ان يكون للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة

على الاقل وللمرأة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل بصرف

النظر عن بلوغ سن معينة (الفقرة ب من المادة ٦٥ المذكورة) .

لقد ورد في الحالات التي سبق توضيحها شرط (الخدمة المضمونة)

ونرى انه ليس من الضروري ان تكون هذه الخدمة كلها مضمونة اذ يكفي ان

(١٩١) لقد صدر قرار المكتب الدائم رقم ١٤٢٢ في ١/١١/١٩٧٢ حول تطبيق النص المذكور

حيث جاء فيه « قرر المكتب الدائم تأييد الرأي الاول الوارد ذكره بمذكرة المدير العام

بالنظر لما استند اليه من اسباب قانونية والقائل بعدم وجوب اجتماع شرط بلوغ

العمر المعين في الفقرتين (ا ، ب) من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل

وشروط تحقق مدة الخدمة المطلوبة عند نفاذ القانون وعليه يستحق الشخص المضمون

الراب التقاعدي عن الشيخوخة بموجب الفقرتين اعلاه اذا تحقق شرط بلوغ السن

المعينة في او قبل ١/٤/١٩٧١ وتحقق شرط الخدمة المطلوبة عند نفاذ هذا القانون او عند

انتهاء الخدمة » كما صدر قرار اخر لاحقا بالقرار السابق يتعلق بالفقرة (ج)

من المادة ذاتها حيث جاء فيه « لاحقا بقرارنا المرقم ١٤٢٢ في ١/١١/١٩٧٢ وانسجاما

مع مضمونه وتطبيقا لاحكام الفقرة (ج) من المادة (١٠٧) من قانون التقاعد والضمان

الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ قرر المكتب الدائم بأنه اذا بلغ العامل المضمون سن

ال (٦٠) سنة والعاملة المضمونة سن ال (٥٥) سنة خلال السنوات الخمس الاولى

لنفاذ القانون فانهما يستحقان تقاضي الراتب التقاعدي بموجب الفقرة (ج) المذكورة

اعلاه اذا كان لاي منهما خدمة عشر سنوات فاكثر عند بلوغ السن المعينة اعلاه او عند

انتهاء خدمة اي منهما » .

تكون خدمة العامل الاخيرة عند انتهاء خدمته مشمولة بالضمان وذلك لان القانون قد اجاز اضافة الخدمة غير المضمونة وغيرها من الخدمات الاخرى الى الخدمة المضمونة (١٩٢) كما سبق ان اوضحنا ذلك .

تحديد سن العامل المضمون : ان المادة (٦٧) من قانون الضمان قبل تعديلها كانت تتضمن احكاما خاصة لتحديد سن العامل المضمون بصورة تختلف عما ورد في المادة (٣٣) من قانون العمل السابق الامر الذي كان يؤدي الى حصول اشكالات عند انتهاء خدمة العامل المضمون من قبل الادارة او صاحب العمل بموجب هذه المادة اذ قد يحال العامل الذي انهيت خدمته الى الخبرة الطبية لتقدير سنه وذلك استنادا الى المادة (٦٧) التي تنص على ما يلي : (يعتمد في تحديد سن العامل المضمون على قيد النفوس الصادر بموجب بيان ولادة رسمي . فاذا لم يوجد ينظر الى العمر المسجل في قيود الدائرة او في سجل النفوس او عقود العمل . فاذا ظهر بين هذه الوثائق تضارب في الوقائع المدونة فيها او اذا تبين ان بين هذه الوثائق وبين واقع الحال فرقا ظاهرا يصار الى تحديد العمر عن طريق الخبرة الطبية ولا يعتمد في مواجهة الدائرة بأي مستند اخر حتى ولو كان مدعوما بحكم قضائي ، لذلك ففي حالة احالة العامل الى الخبرة الطبية حسب ما موضح في المادة المذكورة فانه قد يحصل ان يقدر له عمر يقل عن العمر الذي اعتمدته صاحب العمل في انتهاء خدمته وقد حصلت حالات من هذا القبيل الامر الذي استوجب فيها اعادة العامل الى عمله وقد ذهبت محكمة العمل العليا بهذا الصدد الى ما يلي : (لدى التدقيق والمداولة وجد ان المدعى المستأنف عليه هو عامل مضمون وقد انهى المدعى عليه المستأنف خدمته بالامر الاداري الرقم ٢٥٧٠ في ١٩٧١/٦/٨ استنادا الى المادة ٣٣ من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ لبلوغه السن القانونية التي تجوز لادارة العمل احواله الى التقاعد (١٩٢) .

وحيث يتبين لهذه المحكمة ان المستأنف لم يراع عند احالة المستأنف عليه على التقاعد الحكم الوارد في المادة (٦٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ الذي يعتبر مقيدا للحكم العام الذي جاءت به المادة (٣٣) من قانون العمل فيما يختص بالعمال المضمونين وحيث ان المستأنف

(١٩٢) الدكتور عدنان العابد ، من اثار انتهاء عقد العمل استحقاق العامل للتقاعد ، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية العدد الاول ١٩٧٦ ص ١٢٢ .

(١٩٣) نصت المادة ٣٣ من قانون العمل الملغي على ما يلي : « ان لادارة او لصاحب العمل انتهاء عقد العمل في حالة بلوغ العامل سن الستين اذا كان رجلا او الخامسة والخمسين اذا كان امرأة ويعتمد في تحديد السن قيد النفوس او العمر الذي حدد في عقد العمل ابهما افضل للعامل » .

عليه هو عامل مضمون ، وان انتهاء خدمته يتطلب الرجوع الى المادة (٦٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي والتقييد بأحكامها سيما ما يتعلق بالطريقة التي تحدد بها سن العامل المضمون وحيث ان هذه المادة قد نصت على عدم الاعتماد بقيد النفوس مالم يكن مستندا على بيان ولادة صحيح وحيث ان انتهاء خدمة المستأنف عليه كان قد استند الى قيد نفوسه لعام ١٩٥٧ الذي لم يستند على بيان ولادة صحيح وكان ظاهر حاله مختلفا عما مسجل في قيد نفوسه وثبت بالخبرة الطبية خلل الاعتماد على القيد المذكور لهذا يكون المدعى عليه المستأنف قد اخطأ عند انتهاء خدمة المدعى المستأنف عليه قبل بلوغه سن الستين انه لذلك يتحمل نتيجة هذا الخطأ تأدية اجر المستأنف عليه عن الفترة ما بين تاريخ انتهاء خدمته وبين تاريخ اعادته الى العمل » (١٩٤) الا انه يلاحظ بان تعديل المادة (٦٧) المذكور قد وضع حدا للاشكالات التي اوضحناها لانه ادى الى توحيد الاسس التي يعتمد عليها في تثبيت سن العامل لاغراض قانوني العمل والضمان (١٩٥) فقد نصت المادة المعدلة على ما يلي :

« ١ - يعتمد في تثبيت سن العامل لاغراض قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ المعدل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ على احدي الوثائق التالية وحسب تدرجها :

أ - دفتر الخدمة العسكرية .

ب - سجلات وزارة الدفاع .

ج - قرار تثبيت العمر المكتسب الدرجة القطعية الصادر من الدوائر الرسمية وشبه الرسمية .

د - اول دفتر نفوس قدمه العامل عند اشتغاله او بعد ذلك .

هـ - قيود دائرة الضمان .

و - عقود العمل .

ز - سجلات الادارات .

٢ - على كل صاحب عمل اصدار قرار تثبيت عمر العامل وفق احكام الفقرة (١) من هذه المادة على ان ترسل نسخة منه الى العامل والى دائرة العمل لتدقيقها والمصادقة عليها ويستثنى من قرار تثبيت العمر عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم والعمال الذين يشتغلون في اعمال غير متواصلة .

٣ - للعامل ولكل ذي علاقة الاعتراض على قرار التثبيت خلال مدة خمسة عشر يوما من تاريخ تبلفه به لدى لجنة خاصة من موظفي المديرية العامة لدائرة العمل .

(١٩٤) انظر قرار محكمة العمل العليا الهيئة القضائية الثانية ، الاسبارة ٢٣٣ / عليا ثانية / ٣

الاعلام ٢١٧ في ٢٠ / ٦ / ١٩٧٣ .

(١٩٥) الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، قانون العمل بغداد ١٩٨٠ .

٤ - يكون قرار اللجنة المشار اليها في الفقرة (٣) من هذه المادة الصادر بشأن الاعتراضات نهائيا ولا عبرة بأي مستند آخر حتى ولو كان مستندا الى حكم قضائي .

احتساب الراتب التقاعدي : اوضحت المادة (٦٨) من القانون كيفية احتساب الراتب التقاعدي حيث نصت على ذلك كما يلي : -
١ - يحسب راتب التقاعد في جميع الحالات المبينة في المادة (٦٥) من القانون على اساس (٢٥٪) من متوسط الاجر الشهري للعامل المتقاعد مضروبا بعدد اشهر الخدمة المضمونة ومقسوما على (١٢) ، ويعتبر كسر الشهر الاخير كالمشهر ويجبر كسر الدينار الذي لا يتجاوز نصف دينار الى نصف دينار وكسر الدينار الذي يزيد على نصف دينار الى دينار كامل .

ب - يعتبر متوسط الاجر الشهري لاغراض تطبيق هذا القانون هو متوسط الاجر الشهري للسنوات الثلاثة الاخيرة من خدمة العامل المضمونة او متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة ان قلت عن ثلاث سنوات الا فيما يرد به نص مخالف في القانون » .

لقد حدد القانون الراتب التقاعدي بنسبة ٤٠٪ من متوسط الاجر الشهري مضروبة بعدد سنوات الخدمة وهذا يعني ان كل عامل تبلغ خدمته المضمونة اربعين سنة يتقاضى راتبا تقاعديا يعادل كامل اجره دون النظر الى سنه .

كما تضاف الزيادات المقررة بموجب قرارات مجلس قيادة الثورة المرقمة ٩٨ و ١٠٤٦ و ١١١٢ الصادرة في ١٩٧٤/٢/٧ و ١٩٧٩/٨/١١ و ١٩٨٠/٧/١٤ حيث تقرر بموجب القرار الاول منح زيادة قدرها ثلاثة دنانير وسبعة دنانير ونصف بموجب القرار الثاني وعشرة دنانير بموجب القرار الثالث لمن اقبلوا على التقاعد قبل ١٩٨٠/٨/١ .

كما تتبع نفس الاسس في احتساب الراتب التقاعدي عن العجز كما سبق ان اوضحنا .

الحد الاعلى والادنى للراتب التقاعدي : يعتبر الحد الاعلى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في القانون الذي لا يجوز تجاوزه في جميع الحالات هو (١٤٠) دينار وكل حساب قانوني للراتب المذكور يرتفع

عن هذا الحد بخفض اليه (١٩٦) .

كما يعتبر الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان الذي لا يجوز النزول عنه في جميع الحالات هو (٥٤) ديناراً وكل حساب قانوني للراتب المذكور أدنى من هذا الحد يرفع اليه كما يعتبر الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الجزئي ثلاثة دنانير شهرياً في جميع الحالات (١٩٧) .

٣ - **تقاعد الخلف (تقاعد الوفاة)** : نصت الفقرة ج من المادة (٦٥) من القانون على استحقاق التقاعد اذا توفى العامل المضمون أثناء سريان مدة الخدمة المضمونة وكان تسجيله ثابتاً في الدائرة ومدفوعاً عنه الاشتراك او مستحقاً عليه قبل الوفاة » .

كما نصت المادة (٦٦) على استحقاق الخلف لراتب العامل الذي توفى وفقاً لاحكام الفقرة (ج) المذكورة . ويتحقق هذا في حالة وفاة العامل المضمون للتقاعد سواء كان استحقاقه للراتب عن اصابة العمل او العجز عن العمل او بسبب بلوغه سن التقاعد .

من هم الخلف :

أخذ القانون بسببي الارث المعروفة في القانون المدني وهما القرابة والنكاح الصحيح ولم يأخذ بالمبدأ المعروف في قانون الاحوال الشخصية فيما يتعلق بتحديد الورثة بالقرابة .

ان المبدأ الوارد في قانون الضمان يستند على ركنين اساسيين . الحاجة والعمل . هذا يتضح من نص المادة الثانية والسبعين التي حددت الخلف كما يلي :
١ - الزوج اذا كان غير قادر على العمل عند وفاة زوجته المضمونة وكان يعتمد في اعالته عليها وليس له مورد خاص .

(١٩٦) المادة ٦٩ المعدلة من القانون حيث عدلت بموجب قرار مجلس قيادة الثورة الرقم ١١٢ في ١٤/٧/١٩٨٠ الذي نص على ما يلي :

يعدل الحد الاعلى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان المخصوص عليها في المادة التاسعة والسبعين من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٢٩ لسنة ١٩٧١ الى (١٤٠) دينار ولا يجوز تجاوزه في جميع الحالات وكل حساب قانوني للراتب المذكور بعد اضافة الزيادتين المقررتين بقراري مجلس قيادة الثورة الرقمين (٩٨ و ٣٠٤٦) والمؤرخين في ١٩٧٤/٢/٧ و ١٩٧٩/٨/١١ والزيادة الواردة بالفقره (١ - ثانياً) من هذا القرار يرتفع عن هذا الحد بخفض اليه .

(١٩٧) اصبح الحد الأدنى بهذا المقدار بموجب قرار مجلس قيادة الثورة رقم ١٠٩٤ في ١٤/٩/١٩٨٥ .

ب - الزوجة اذا لم يكن لها عمل - ولم تتزوج بعد وفاة زوجها المضمون
ولم يكن لها مورد خاص وتعتبر الزوجات في حالة التعدد بمثابة الشخص
الواحد ويقتسمن الاستحقاق بالتساوي فيما بينهما .

ج - الاولاد المذكور من لم يزد عمره عن السابعة عشر إلا اذا كان عاجزا عن
العمل او يتابع دراسته الثانوية حتى سن العشرين او يتابع دراسته
الجامعية او العليا بانتظام ونجاح حتى سن السابعة والعشرين والنسب
باستثناء من تزوجت (١٩٨) منهن او من تجاوزت السابعة عشرة ممن

(١٩٨) استثنت المادة المذكورة البنت المتزوجة من تقاضي راتب تقاعدي عن والدها المتوفى
ولكن ما الحكم في حالة طلاقها بعد تخصيص الراتب التقاعدي للمستحقين اي ما مدى
استحقاقها للراتب التقاعدي ؟

لقد قضت محكمة العمل العليا باستحقاق البنت المطلقة للراتب التقاعدي : « لدى
التدقيق والادالة وجد أن النص على استحقاق العيال تقاعد الخلف وقد ورد في
المادة ٢٩ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٦ منعت فئات
العيال الى فئتين فجاء في الفقرة ٢ ج من مستحقي الفئة الاولى ما يلي : وتستمر البنت
على تقاضي الراتب التقاعدي ويقطع عنها حين زواجها او وفاتها او الخدمة في عمل
اعتيادي) .

فمن ملاحظة النص المذكور نجد قد عين لاستحقاق البنت الراتب التقاعدي حالة واحدة
فقط هي حالة وجودها عزباء عند وفاة والدها كما عين حالات قطع الراتب التقاعدي
عنها في حالات الزواج والوفاة والخدمة في عمل اعتيادي وسكت القانون عن بيان
حكمه على من يتواجد من هؤلاء المستحقين في ظرف يحجب فيه حقه من تناول الراتب التقاعدي
الذي كان تناوله له لولا قيام هذا الظرف حقا من الحقوق الصريحة لا جدل فيه ولا خلاف
وحالة المتأنف عليها هي احدى الحالات التي سكت القانون عن بيان حكمه فيها وقد
سكوه هذا غموضا في النص يوجب على المحكمة تفسيره عند الفصل في الدوى .

وحيث اننا لجاء تفسير غموض في قانون شرع لحماية طائفة ضعيفة فان القاعدة التي
يستند عليها في استنطاق الساكت واستجلاء الغامض تعليلها دواع ثلاث :

١ - قواعد العدالة ٢ - روح القانون وافراضه ٣ - الفكرة الاشتراكية للضمان
الاجتماعي وكفالة الدولة لمستقبل عيش لمن شرع القانون لمصلحتهم هذه الدواعي توجب
حين لا يكون النص التشريعي في قانون العمل او في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي
للمعامل صريحا بل يحتمل التأويل والشك توجب تفسيره بما هو اصلح للعامل وحيث ان
محكمة عمل محافظة البصرة قد فسرت النص القانوني المذكور بما هو اصلح للمدانة
المتأنف عليها حين حكمت بالزام المتأنف باشتراكها بالراتب التقاعدي الخمسين للمتوفى
والدها انظر قرار محكمة العمل العليا الهيئة الثانية لمحكمة العمل العليا برقم الاصابة
ر ٧٣ / عليا ثانية / ٧١) .

وبلاحظ بأن القانون المصري قد نص في المادة ١١٤ على ما يلي :
« اذا طلقت او تطلقت البنت او الاختر منح كل منهما ما كان يستحق له من معاش

د - العمر اذا كان لها مورد خاص او عمل اعتيادي (١٩٩) او وظيفة .
الاب اذا كان غير قادر على العمل اثناء وفاة العامل المضمون وكان يعتمد في اعالته عليه والام اذا لم يكن لها مورد خاص وكانت تعتمد في اعالتها على ابنها المضمون .

هـ - الاخوة من كان منهم دون السادسة عشرة وكان يعتمد في اعالته على العامل المضمون والاخوات من كانت منهن غير متزوجة اذا لم يكن لها مورد خاص ولا عمل مأجور دائم ولا وظيفة تعتمد في اعالتها على العامل المضمون .

استبعاد فئات من الاشخاص هم من الورثة في قانون الاحوال الشخصية :
لم ترد اية اشارة في القانون الى اشخاص هم من الورثة في قانون الاحوال الشخصية نذكرهم فيما يلي :

١ - ابن الابن او بنت الابن او بنت البنت او ابن البنت اي الاولاد وان نزلوا بينما اعتبر القانون الاولاد (ذكورا ام اناثا) من الخلف دون أن تشمل هذه الصفة فروعهم لاقتصار المشرع على ذكر الاولاد فهو لو كان يريد شمول اولادهم وان نزلوا لكان قد ذكرهم صراحة .

ب - اجداد وجدات العامل المتوفي .

ج - اولاد الاخوة والاخوات .

د - الاعمام والعمات والاخوال والخالات .

يظهر هذا الاختلاف في الاحكام ايضا بين ما هو اجتماعي ومادي في حصص الورثة فلا تطبق قاعدة « للذكر مثل حظ الانثيين في نظام الخلف



بافتراض استحقاقه في تاريخ وفاة المورث » .

ان تطبيق هذا النص لا يثير أي اشكال بالنسبة للبنت فهي تستحق الماش دون حاجة الى اثبات ان المتوفي كان يعولها بالفعل وذلك لان الاب ملتزم بالاتفاق على بنائه فتوفر بالنسبة لهن شرط الاعالة القانونية .

الا ان المصوبة تنور اذا كانت الاخت متزوجة وقت وفاة المؤمن عليه (اخو) اي انها كانت في كف زوجها يعولها اعالة قانونية ينفي معها القول بانها في حالة « اعالة فعلية » بالنسبة للمؤمن عليه فما مدى استحقاقها للمعاش في حال الطلاق او الترميل ؟

انها لا تستحق المعاش لانها لم تكن في حالة اعالة فعلية من قبل اخيها المتوفي (لما انها لا تستحق وفقا للقواعد العامة لان عودة المعاش بعد قطعه يعني انه يعود الى شخص توافرت فيه من قبل شروط الاستحقاق وهذه الشروط لم تتوفر في الاخت المتزوجة عند وفاة اخيها المؤمن عليه) الا انه اذا كانت الاخت في كف اخيها (المؤمن عليه) يعولها اعالة فعلية عند وفاته فاستحققت المعاش ثم تزوجت فقطع عنها فانه يعود اليها في حال الطلاق او الترميل (احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٧٦٠) .

(١٩٩) ان المقصود بالعمل الاعتيادي هو العمل المأجور الدائم وانظر في تحديد مفهوم الماد الاولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملني .

في قانون الضمان الاجتماعي الذي يساوي بين الولد والبنت كما ان استحقاق الزوجة في قانون الاحوال الشخصية عند وجود الفرع الوارث هو الثمن، والرّبع عند عدمه في قانون الاحوال الشخصية، بينما تتساوى حصتها مع جميع افراد المجموعة الاولى (الزوجة والزوج او الزوجات والاولاد والبنت) وكذلك بالنسبة للزوج حيث يستحق الربع مع الفرع الوارث لزوجته والنصف عند عدمه في قانون الاحوال الشخصية (٢٠٠) بينما تتساوى حصته مع افراد المجموعة الاولى في قانون الضمان الاجتماعي .
اما بالنسبة للاولاد والبنت فيملق القانون انتقال الراتب التقاعدي اليهم على شرط بلوغهم سنا معينة :

بالنسبة للاولاد دون السابعة عشرة وكذلك البنات الا ان يكون الولد مستمرا في دراسته الثانوية (حتى العشرين في حالة استمراره فيها) او الجامعية او العالية (حتى السابعة والعشرين في حالة استمراره فيها) وان لا تكون البنت قد تزوجت او تجاوز عمرها السابعة عشر وان لا يكون لها مورد خاص او عمل اعتيادي او وظيفة .
يفهم مما تقدم بأن الاولاد والبنات يفقدون حقهم في الراتب التقاعدي في حالة تحقيق حالة من الحالات المانعة للاستحقاق . حتى ولو حصل هذا بعد تسلم الراتب التقاعدي .

بالنسبة للاب والام فيشترط ان لا يكون الاب قادرا على العمل اثناء وفاة العامل المضمون » وعليه قياسا على حالة الزوج فان الاب لا يفقد راتبه التقاعدي بعد تسلمه له اذا اصبح قادرا على العمل لان النص يشترط هدم القدرة « اثناء وفاة الابن المضمون » ، ولا تكفي عدم القدرة على العمل عند الاب وانما يشترط ان يكون الاب معتمدا في معيشته على ابنه اي ليس لديه مورد مالي اخر . اما الام فهي خلف لابنها المضمون اذا لم يكن لها مورد خاص تعاش منه وكان ابنها يعيلها قبل وفاته .

اما الاخوة والاخوات فيشترط ان لا تتجاوز اعمار الاخوة السادسة عشرة وان يكونوا معتمدين في معيشتهم على اخيهم والاخوات يفقدن الراتب ان تزوجن او كان لديهن مورد خاص او عمل مأجور دائم او وظيفة .
نستنتج مما تقدم بأن النكاح الصحيح لا يعتبر سببا مطلقا للارث في قانون الضمان الاجتماعي وانما هو مقيد بمدة شروط :
يشترط في الزوج الوارث لزوجته عدم قدرته على العمل واعتماده في

(٢٠٠) م ٩١ من قانون الاحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته .

معيشتة على الزوجة أي ليس لديه مورد خاص وبعبارة أخرى أن الزوج لا يعتبر خلفاً لزوجته إذا كان قادراً على العمل ولم تكن زوجته المضمونة المتوفاة تعيله أما بالنسبة للزوجة فيسقط حقها في الإرث عند وجود شرط من الشروط المانعة : أن لا يكون لها عمل أو لم تتزوج بعد وفاة زوجها المضمون أو أن لا يكون لها مورد خاص .

المقصود بالمورد الخاص : يقصد بالمورد الخاص المشار إليه في المادة (٧٢) المذكورة كل مورد دائم يزيد عن الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الكامل فإن كان المورد الخاص أقل من الحد المذكور يعطي صاحبه من استحقاقه ما يكمل له هذا الحد وأما الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة (٣٠١) لمختلف فروع الضمان الذي لا يجوز النزول عنه في جميع الحالات فهو (٥٤) ديناراً وكل حساب قانوني للراتب المذكور أدنى من هذا الحد يرفع إليه .

شروط استحقاق راتب الخلف :

- ١ - يقتضى اثبات كون الشخص يعتبر من أفراد الخلف المذكورين آنفاً .
- ٢ - عندما يكون العجز أو عدم القدرة على العمل شرطاً من شروط استحقاق أحد أفراد الخلف . على الدائرة أن تثبت من ذلك قبل منح الراتب بالخبرة الطبية وفقاً للأصول المحددة في القانون (٢٠٢) .

كيفية توزيع الراتب التقاعدي على المستحقين :

- يقسم الراتب التقاعدي على المستحقين من الخلف على النحو الآتي :
- ١ - إذا كان الخلف المستحقون هم فقط أحد الزوجين والأولاد فيوزع عليهم الراتب التقاعدي بالتساوي كما ترد حصة من ينتهي استحقاقه منهم على الباقيين بالتساوي بشرط أن لا تزيد حصة كل منهم على ٦٠٪ من الراتب التقاعدي الأصلي وهذا يعني أنه في حالة وجود شخص واحد من الخلف فيحصل على ٦٠٪ فقط .
 - ٢ - أما إذا كان الخلف المستحقون هم الأب والأم والأخوة والأخوات فيوزع عليهم الراتب التقاعدي بالتساوي وكذلك ترد عليهم بالتساوي حصة من ينتهي استحقاقه منهم بشرط أن لا تزيد حصة كل منهم على ٤٠٪ من الراتب التقاعدي الأصلي أما إذا لم يوجد من هؤلاء الخلف إلا واحد فقط فيأخذ مقدار ٤٠٪ من الراتب التقاعدي فقط .
 - ٣ - إذا كان الخلف هم خليط من أحد الزوجين والأولاد من جهة ومن الأم

(٢٠١) المادة ٦٩ من القانون هذا عدا الزيادات التي تقررت بموجب قرارات صدرت عن مجلس قيادة لشورة .

(٢٠٢) المادة ٧٣ من القانون .

والاب والاخوة والاخوات من جهة اخرى فيوزع الثلثان من الراتب التقاعدي الاصلي على افراد الفئة الاولى والثالث الاخر على افراد الفئة الثانية ويرد نصيب من ينتهي استحقاقه من افراد الفئتين على افراد الفئة الاولى فقط بشرط أن لا يزيد نصيب كل منهم على ٦٠٪ من الراتب التقاعدي الاصلي وترد الزيادة أن وجدت على افراد الفئة الاخرى وبشرط أن لا يزيد نصيب كل منهم على ٤٠٪ من الراتب التقاعدي الاصلي وهذا يحصل في حالة وجود خلف واحد من الفئة الاولى وخلف واحد من الفئة الثانية حيث يحصل الاول على ٦٠٪ من الراتب والاخر على ٤٠٪ منه .
يسري مفعول الحد الاعلى المذكور اعلاه في حالتي التوزيع المباشر او التوزيع الثاني بعد الرد (٢٠٢) .

لقد أخذ المشرع بمبدأ المساواة في الحصاص بين افراد الفئة الواحدة الا اذا وجد بعد وفاة العامل اشخاص ينتفون الى الفئتين فتعطي لكل فرد من افراد الفئة الاولى وهم : الزوج والزوجة والاولاد والبنات حصتان وحصاة واحدة لكل فرد من افراد الفئة الثانية وهم الاب والام والاخوة والاخوات .
اما التوزيع بعد الرد فيعاد فيه حساب الحصاص في كل مرة ينتهي استحقاق واحد او اكثر من الخلف المنتمين الى الفئتين الاولى والثانية .
مقدار الاستحقاق : لا يجوز أن تقل حصاة أي من مستحي الخلف عن ثلاثة دنانير على أن لا يزيد مجموع الاستحقاقات الموزعة على الخلف عن الراتب التقاعدي الاصلي أما اذا زادت فيكون الحد الأدنى لاستحقاق الخلف في جميع الحالات دينارين على الأقل دون النظر الى الزيادة ويرفع الحد الأدنى مجددا الى ثلاثة دنانير كلما نقص مجموع التوزيع عن مبلغ الراتب التقاعدي الاصلي وفي حدود هذا المبلغ (٢٠٤) .

وقد أجاز القانون الجمع بين اكثر من استحقاق للخلف شريطة أن لا يزيد مجموع الاستحقاقات عن الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الكامل وهو (٥٤) دينار وفي حالة الزيادة يستقطع من مجموع الاستحقاق ما يعادل الزيادة المذكورة وهذا يشمل أفراد الخلف كافة .

ازدواجية استحقاق الراتب التقاعدي : لا يجوز حسب احكام القانون (٢٠٥) :

(٢٠٢) المادة (٧٤) من القانون .

(٢٠٤) المادة (٧٠) من القانون .

(٢٠٥) المادة (٧٠) من القانون .

١ - الجمع بين راتبين تقاعديين كاملين او راتب تقاعدي كامل وراتب تقاعدي جزئي من اي نوع سواء كان الراتب ناشئا عن احد فروع الضمان في هذا القانون او عن قوانين التقاعد الاخرى في الدولة .
وعندما تتوفر في العامل المضمون شروط الاستحقاق في اكثر من راتب تقاعدي يمنح الراتب الافضل ويستثنى في هذه الحالة الاخرى من شرط الحد الاعلى للراتب التقاعدي المنصوص عليه في المادة (٦٩) من هذا القانون اذا كان استحقاقه للراتب التقاعدي الافضل ناشئا عن غير هذا القانون .

ب - الجمع بين اي راتب تقاعدي كامل من الدائرة وبين تصويص مكافاة الخدمة من الدائرة الا فيما يرد به نص خاص في القانون .

ج - بيع الراتب التقاعدي او استبداله او التنازل عنه للغير ويقع باطلا كل تصرف من هذا النوع او من نوع مماثل وتتمتع مختلف استحقاقات العمال وخلفهم من الدائرة بنفس الحماية القانونية للاجور المنصوص عليها في المادة (٥١) من قانون العمل (٢٠٦) .

ويلاحظ بان القانون المصري قد توسع في تقرير معاش الوفاة فذهب الى تأسيس الاستحقاق على مجرد الحاجة كما هو الحال بالنسبة للمطلقة وذلك لانه وفقا للقواعد العامة فان المطلقة لا تستحق المعاش في حالة وفاة مطلقها (٢٠٧) .

ويشترط لاستحقاق المطلقة للمعاش في حالة وفاة مطلقها الشروط الاتية : -

١ - أن يكون الزوج قد طلقها رغم ارادتها :
ذهب الفقه الى انتقاد هذه الصياغة لانها ركيكة وغير مفهومة وذلك لان الطلاق يقع بارادة الزوج بغض النظر عن ارادة الزوجة وسواء رغبت في الطلاق أم لا لذلك فان الطلاق يقع دائما بارادة الزوج (٢٠٨)
لذلك يرجح الفقه ان المشرع كان يقصد بهذا الشرط أن يكون الطلاق

(٢٠٦) نصت المادة ٥١ من قانون العمل على ما يلي :
« لا يجوز الحجز على الاجر المستحق للعامل وفقا لاحكام هذا القانون الا بنسبة لا تزيد على ٢٠ ٪ منه على أن يكون ذلك ايفاءا لدين ثابت بحكم قضائي » .
(٢٠٧) حسام الاهواني ، اصول قانون التأمين الاجتماعي ، القاهرة ١٩٨١ ص ١٨٦ وما بعدها .
(٢٠٨) أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٧٤٦ .

- راجعاً الى سبب ينسب للزوج وليس للزوجة المطلقة (٢٠٩) .
- ٢ - ان يكون زواجها بالمؤمن عليه او صاحب المعاش قد استمر مدة لا تقل عن عشرين سنة .
- ٣ - يشترط كذلك الا تكون قد تزوجت بشخص اخر بعد طلاقها من المؤمن عليه .
- ٤ - كما يشترط الا يكون لديها دخل من اي نوع يعادل قيمة استحقاقها في المعاش او يزيد عليه .
- اما بالنسبة لاستحقاق الزوج فيشترط ان يكون عاجزاً عن الكسب اي ان يكون مصاباً بعجز يحول كلية بينه وبين العمل او ينقص قدرته على العمل بواقع ٥٠٪ على الاقل ويشترط ان يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد او نتيجة حادث او مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين .
- كما يشترط ان يكون الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليها سن الستين وذلك لان زواج المؤمن عليها بعد بلوغ هذه السن وخاصة من رجل عاجز عن الكسب « يغلب الظن معه انها اقدمت عليه من اجل حصوله على المعاش حال وفاتها اي بقصد التحايل على القانون » (٢١٠) .

امثلة على احتساب الراتب التقاعدي عن الشيخوخة واحتساب

استحقاقات الخلف

- ١ - الراتب التقاعدي عن الشيخوخة :
- مثال : عامل متوسط أجره الشهري للثلاث سنوات الاخيرة (٦٠) ديناراً ومدة خدمته المضمونة ٢٠ سنة بحسب راتبه التقاعدي كما يلي :
- $$60 \times 240 \times 20 = 288000$$
- ٣٠ ديناراً الراتب التقاعدي الاصلي عدا الزيادات
- $$= \frac{288000}{100 \times 12} = 2400$$
- مثال اخر : عامل متوسط أجره الشهري للثلاث سنوات الاخيرة (١٠٠) ديناراً ومدة خدمته المضمونة (٤٠) سنة .
- $$100 \times 480 \times 20 = 960000$$
- ١٠٠ دينار عدا الزيادات
- $$= \frac{960000}{100 \times 12} = 800$$

٢ - استحقاقات الخلف ١

مثال : توفي متقاعد عن زوجة وابن وبنت وكان راتبه التقاعدي الاصلي

- (٢٠٩) آهاب اسماعيل ، الضمان الاجتماعي وشرح قانون التأمين الاجتماعي في جمهورية مصر العربية ، القاهرة ١٩٨١ ص ٦٣ وما بعدها .
- (٢١٠) أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٧٤٨ .

(٦٠) دينار فما هو استحقاق كل منهم .
 $٦٠ \div ٣ = ٢٠$ دينار استحقاق كل منهم عدا الزيادات .
 مثال : توفي متقاعد عن أم واب وأخت وكان راتبه التقاعدي ٣٠ دينارا
 فما استحقاق كل منهم .

$٣٠ \div ٣ = ١٠$ دنائير استحقاق كل منهم عدا الزيادات .
 مثال : اذا توفي المتقاعد عن افراد من الفئتين معا فان الراتب يوزع بنسبة
 حصتين لكل من افراد الفئة الاولى وحصة واحدة من افراد الفئة الثانية
 فاذا توفي عن زوجة وابن وام واب وكان راتبه التقاعدي الاصيلي (٦٠) دينارا
 فان مجموع الحصة هي (٦) .

$٦٠ \div ٦ = ١٠$ دنائير قيمة الحصة الواحدة وهذا ما يصيب كلا من
 افراد الفئة الثانية ، وهما الام والاب اما افراد الفئة الاولى وهما الزوجة
 والابن فيستحق كل منهما ٢٠ دينارا . هذا عدا الزيادات .

الحد الأقصى لاستحقاق الخلف : يجب ان لا يزيد الراتب التقاعدي
 الذي يخصص لاي فرد من الفئة الاولى عن ٦٠٪ من الراتب التقاعدي الاصيلي .
 مثال : توفي متقاعد عن زوجة فقط وكان راتبه التقاعدي الاصيلي (١٠٠)
 دينار فان الزوجة تستحق ٦٠ دينار وهو ما يعادل ال (٦٠٪) .
 اما بالنسبة للفئة الثانية فلا يجوز ان يزيد الراتب التقاعدي عن ٤٠٪
 من الراتب التقاعدي الاصيلي .

مثال : اذا توفي المتقاعد عن اب فقط وكان راتبه التقاعدي (٤٠) دينارا
 فان الاب يستحق ١٦ دينارا وهو ما يعادل ال (٤٠٪) .

Handwritten calculations and notes in Arabic script, including the word "مثال" (Example) and various numbers and symbols.

الفصل الخامس

مكافأة نهاية الخدمة

قد لا تتوفر في العامل المضمون الشروط التي حددها القانون لاستحقاق راتب تقاعدي او قد لا يمنح الراتب المذكور بسبب استحقاقه لراتب تقاعدي كامل من غير دائرة الضمان لذلك قرر القانون منحه مكافأة نقدية دفعة واحدة ضمن شروط حددها لذا سيكون موضوع دراستنا لهذا الفصل توضيح المقصود بمكافأة نهاية الخدمة وشروط وحالات استحقاقها وما يتفرع عن هذا الموضوع من مسائل .

المبحث الاول

تصفية تعويض الخدمة المستحق بموجب قانون العمل الملغى

رقم ١ لسنة ١٩٥٨ وانظمة العمل النافذة قبل صدور قانون

العمل السابق رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠

نصت المادة ٢٦٠ من قانون العمل السابق على ما يلي :

١ - « تصفى جميع مكافآت العمال المستحقة لهم عن تعويضات نهاية خدماتهم بموجب القوانين وانظمة العمل النافذة قبل صدور هذا القانون في جميع قطاعات العمل في الجمهورية العراقية وتدفع الى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

ب - تتولى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال اعتباراً من تنفيذ هذا القانون تعميم الضمان الالزامي على جميع العمال المشمولين بأحكام هذا القانون وفقاً للقواعد والاصول المحددة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

ج - يبدأ سريان جميع الحقوق والتعويضات والتأمينات الجديدة او المضافة من تاريخ تنفيذ هذا القانون .

اما الحقوق والتعويضات والتأمينات للعمال المشمولين بالقوانين والانظمة السابقة المستحقة لهم عن المدة التي سبقت تنفيذ احكام هذا القانون فتحسب لهم وفق احكام القوانين والانظمة التي كانت سارية اثناء الاستحقاق .
يتضح مما تقدم بأن القانون اوجب تصفية مكافأة نهاية الخدمة المستحقة بموجب القوانين السابقة لنفاذ قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى

لذا نرى ضرورة توضيح احكام القوانين السابقة المتعلقة بالموضوع سيما احكام قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملفي التي اوجبت دفع مكافأة للعامل عند انتهاء خدمته تتمثل في مبلغ تقدي اجمالي ويدفع له هذا المبلغ بصرف النظر عن شموله بقانون الضمان الاجتماعي ويشترط لاستحقاق المكافأة المذكورة أن تكون للعامل خدمة لا تقل عن سنتين فإن قلت عن ذلك فلا يستحق المكافأة أما اذا بلغت هذه المدة او تجاوزتها فإن العامل يستحق المكافأة اعتباراً من بداية خدمته .

وقد اوضحت المادة (١٠٠) من قانون العمل المذكور شروط استحقاق المكافأة وحالات استحقاقها حيث اوجبت على صاحب العمل أن يدفع للعامل او المستخدم تعويضاً عن الخدمة بمعدل الاجر التام لاسبوع واحد عن كل سنة خدمة مستمرة وذلك بعد السنتين الاوليين من عمله وبمعدل الاجر التام لاسبوعين عن كل سنة خدمة مستمرة لما زاد عن خمس سنوات (٢١١) ويدفع التعويض عن جزء السنة بمعدل نسبي وكان يؤخذ بالاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل عند انتهاء خدمته فهو ان كان من الذين يتقاضون اجورهم حسب القطعة او بالمقطوع فيحسب التعويض له على أساس معدل دخله للايام الثلاثين الاخيرة من خدمته (٢١٢) أما اذا كانت للعامل خدمة قبل نفاذ قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملفي فيستحق المكافأة بموجب قانون العمال رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ حيث نصت الفقرة (٥) من المادة (٣) من القانون المذكور المعدل بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٤٢ على ما يلي « اذا استغنى المستخدم عن اي عامل كان قد خدم في المشروع لمدة تجاوزت اربع سنوات متتالية فعليه أن

(٢١١) لقد قدمت بعض الدوائر المعنية تفسيرات غير سليمة للشق الوارد في هذه المادة « وذلك بعد السنتين الاوليين من عمله » فعمدت الى خصم مدة السنتين من مجموع الخدمة من اجل حساب مبلغ المكافأة وفي هذا خلط بين نشوء الحق في الاستحقاق وهو هنا حق معلق على شرط مرور مدة السنتين وبين طريقة حساب مبلغ المكافأة (راجع بهذا الخصوص فتوى ديوان التدوين القانوني ذكرها الدكتور شب توما منصور في مؤلفه شرح قانون العمل ١٩٧١ ص ٤١٩ وفي احكام ثلاثة صادرة عن محكمة عمل بغداد برقم ١٢٤٤ و ١٢٤٥ و ١٩٤٨ تبنت نفس التفسير الصحيح معتبرة أن الحق يصبح قائماً بعد تحقق الشرط القانوني .

وقد جاءت المادة ٧٢ من القانون الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي تقابل المادة (١٠٠) الفقرة الاولى من القانون العراقي اكثر وضوحاً إذ تنص على انه تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس اجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية) .

(٢١٢) الفقرة ٣ من المادة ١٠٠ من قانون العمل المذكور .

يدفع له تعويضا يعادل اسبوعين من كل سنة خدمة كان قد قضاها بعد هذه
المدة » .

اما حالات استحقاق المكافاة بموجب القانون رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغى
فهى :

١ - اذا انتهى صاحب العمل خدمة العامل او المستخدم لاي سبب عدا الاسباب
الواردة في المادة ٩٧ (٢١٢) .

٢ - اذا انتهى العامل او المستخدم خدمته لاي سبب من الاسباب الواردة

(٢١٢) تمت المادة ٩٧ المذكورة على ما يلى : لرب العمل انتهاء خدمة العامل او المستخدم قبل
انقضاء المدة المتفق عليها ودون مراعاة ليماد الانذار ودون دفع التعويض المنصوص عليه في
المادة (١٠٠) اذا اثبت ان العامل او المستخدم قد ارتكب واقعة من الوقائع الالية :

أ - تعريض العامل او المستخدم عمدا اثناء قيامه بالعمل حياته او حياة العمال او
المستخدمين للخطر او تعمد الاضرار بممتلكات المشروع .

ب - احدث العامل او المستخدم ضررا في ممتلكات المشروع بعد اذاره نتيجة اعماله
او عدم اكرانه .

ج - رفع العامل او المستخدم عمدا اية اداة او آلة واقية نصبت خصيصا لوقايته او وقاية
المستخدمين من خطر التعرض للاصابة الجسيمة .

د - وجود العامل او المستخدم اثناء العمل بحالة سكر او تأثره بعقاقير تناولها لم توصف
طبيا .

هـ - وجود العامل او المستخدم داخل منطقة خطر معينة وفي حوزته مواد قابلة للاشتعال
او احدثه لهيبا بالرغم من انه اعلن او حذر من خطر حيازتها في تلك المنطقة او جرى
تبليغ العامل او المستخدم بذلك ووقع على التبليغ .

و - ارتكاب جنابة او جنحة اثناء قيامه بالعمل وحكم عليه من اجلها .

ز - افشاء العامل او المستخدم الاسرار الصناعية او التجارية او المهنية الخاصة برب
مملكه .

ح - غياب العامل او المستخدم من عمله ١٥ يوما متواصلة دون سبب مشروع .

في المادة ٩٨ (٢١٤) .

- ٣ - عند انقضاء المدة المتفق عليها بين العامل او المستخدم وصاحب العمل .
- ٤ - عند انتهاء خدمة العامل او المستخدم بسبب التحاقه بخدمة العلم .
- ٥ - اذا تركت المرأة خدمتها بسبب الزواج .

- ٦ - اذا بلغ العامل او المستخدم الستين من العمر او اكمل خمس عشرة سنة في خدمة مستمرة واستقال منها بعد اعطائه الانذار المطلوب .
- ٧ - اذا لم يعد العامل او المستخدم مشمولاً بأحكام قانون العمل وبقي في خدمة صاحب العمل نفسه وفي هذه الحالة يدفع له التمييز المستحق في أي وقت تنتهي فيه خدمته او قبل ذلك بالاتفاق (٢١٥) .

مكافأة نهاية الخدمة ونظم وعقود العمل الخاصة : نصت الفقرة ٥ من المادة ١٠٠ من قانون العمل المذكور على ما يلي « اذا كان العامل او المستخدم مشمولاً بنظام صندوق خاص للادخار وكان ما دفعه رب العمل لهذا الصندوق بمفرده اكثر مما يستحق العامل او المستخدم بمقتضى الفقرات المتقدمة فحينئذ يتسلم العامل او المستخدم عند انتهاء خدمته ماله من حق في الصندوق المذكور لقاء التمييز عن انتهاء خدماته وليس له المطالبة بتطبيق الفقرات المتقدمة وعلى كل فيعتبر الخيار للعامل او المستخدم والترجيح لمصلحته في هذا التقدير » . بمقتضى النص المذكور اذا كانت الانظمة والعقود تتضمن حقوقاً افضل للعامل من الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملحق فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة فيعمل بها في هذه الحالة .

(٢١٤) نصت المادة ٩٨ المذكورة على ما يلي : للعامل او المستخدم ان ينهي خدمته فوراً او قبلاً انقضاء ميعادها دون سابق انذار في الحالات التالية مع استحقاقه كافة الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون :-

- أ - اذا ثبت ان رب العمل قد خدعه فيما يتعلق بالاجور او شروط العمل .
- ب - اذا اعتدى رب العمل عليه او ارتكب نحوه او نحو احد افراد عائلته امراً مخالفاً للاداب .
- ج - اذا وقع حيف او اضرار بحقوق العامل او المستخدم بسبب عدم مراعاة رب العمل تنفيذ اي من احكام هذا القانون بعد تسلمه انذاراً خطياً من السلطة المختصة بهذا الصدد .
- د - اذا لم يراع رب العمل تطبيق الانظمة الرامية الخاصة بصحة وسلامة العمال او المستخدمين بعد استلامه انذاراً خطياً من السلطة المختصة بهذا الصدد .
- هـ - اذا لم يدفع رب العمل اجوره او ملحقات اجوره المستحقة خلال سبعة ايام من تاريخ استحقاقها .

(٢١٥) المادة ١٠٠ من قانون العمل ١ لسنة ١٩٥٨ الملحق .

قوانين الضمان الاجتماعي السابقة ومكافأة نهاية الخدمة : كان العامل المضمون يستحق المكافأة بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ و ١١٢ لسنة ١٩٦٩ في حالة عدم توفر شروط استحقاق التقاعد فضلا عن استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغى في حاله توفر شروط الاستحقاق. فبالنسبة للقانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ تدفع للعامل المكافأة في حالة عدم الإيفاء بشروط الاشتراكات اللازمة لاستحقاق تقاعد الشيخوخة حيث تدفع له مكافأة الشيخوخة بشرط أن لا تقل الاشتراكات الأسبوعية المدفوعة عنه والمقيدة لحسابه عن خمسين اشتراكا (٢١٦) .

أما قانون الضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ فقد أجاز دفع مكافأة نهاية الخدمة في الحالات الآتية : ١ - استقالة المرأة المتزوجة ٢ - خروج الشخص المضمون نهائيا من نطاق قانون الضمان لسنة ١٩٦٩ ٣ - مفادرة الشخص البلاد بصورة نهائية (٢١٧) وقد أعفى هذا القانون صاحب العمل من دفع مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (١٠٠) من قانون العمل الملغى التي سبق توضيحها إذا كان الشخص المضمون راغبا في ضم خدمته غير المضمونة الى خدمته المضمونة الحالية بشرط ان يسدد مبلغا يعادل راتب العامل الذي يطلب ضم خدمته محسوبا على أساس معدله خلال السنتين الأخيرتين مضروبا في عدد السنوات المطلوب ضمها (٢١٨) .

أما قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ فلم يتضمن أي حكم يقضي بدفع مكافأة نهاية الخدمة .

مكافأة نهاية الخدمة وقانون العمل ١٥١ لسنة ١٩٧٠ : جاء قانون العمل خلوا من النص على استحقاق مكافأة نهاية الخدمة حيث نقل هذا الحق الى قانون الضمان الاجتماعي وذلك بالنسبة للعمال المشمولين بقانون الضمان حيث حلت اشتراكات الضمان الاجتماعي محل التزام صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة حيث نصت المادة ٢٥ من القانون المذكور على ما يلي : اعتبارا من تاريخ تشميل اية فئة عمالية بأحكام هذا القانون تحل بدءا من التاريخ المذكور بالنسبة للفئة التي يتم تشميلها الاشتراكات المحددة في هذا القانون محل الاشتراكات التي كانت مقررة في القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ ومحل

(٢١٦) المادة ٣٨ من قانون الضمان التقاعد .

(٢١٧) المادة ٦٨ من قانون الضمان الضمان المذكور .

(٢١٨) المادة ٦٦ من قانون الضمان المذكور .

تمويض مكافأة نهاية الخدمة الذي كان معمولاً به بموجب قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل وبموجب أنظمة وعقود العمل الخاصة المعمول بها أثناء صدور قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ .

أما بالنسبة للعمال الذين لم يتم شمولهم بالضمان الاجتماعي فيستمر استحقاقهم لمكافأة نهاية الخدمة حتى تاريخ شمولهم بالضمان الاجتماعي واعتباراً من هذا التاريخ يتوقف استحقاقهم هذا حسب ما نصت عليه المادة (١٠٢) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ كما يلي « إذا كانت خدمة العامل السابقة لتاريخ شموله بهذا القانون خدمة غير مضمونة ويستحق عليها تمويض مكافأة نهاية الخدمة بموجب قوانين وأنظمة وعقود العمل التي كان معمولاً بها قبل صدور قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ يدفع التمويض المذكور للمؤسسة من قبل أصحاب العمل المكلفين به عن فترة الخدمة السابقة لتاريخ دخول العمال المشار إليهم في نطاق هذا القانون وتحفظ المؤسسة بمبالغ التمويض لمستحقيها من العمال وتعيدها إليهم دفعة واحدة عند انتهاء خدمتهم بالإضافة إلى ما يكون قد استحق لهم من حقوق أخرى وفقاً لأحكام هذا القانون » .

المبحث الثاني

تحويل مبالغ تمويض الخدمة (مكافأة نهاية الخدمة)

إلى دائرة الضمان

أوضحنا بأن المادة (٢٦٠) من قانون العمل السابق قد أوجبت تصفية مبالغ مكافآت العمال المستحقة لهم عن خدماتهم بموجب قوانين وأنظمة العمل النافذة قبل صدور قانون العمل أعلاه وتحويل هذه المبالغ إلى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ونرى ضرورة تقسيم العمال بالنسبة للمكافأة المودعة لدى الدائرة إلى الفئات الآتية :

١ - العمال الذين انتهت خدمتهم قبل نفاذ قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٢٩ لسنة ١٩٧١ المعدل. وهؤلاء يستحقون مبلغ مكافأة نهاية الخدمة كاملاً .

٢ - العمال المشمولون بقانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغى واستمر شمولهم بقانون العمل النافذ إلا أنهم غير مشمولين بالضمان الاجتماعي حتى ١٩٧١/٤/١ فبالنسبة لهؤلاء العمال فإن مبالغ نهاية الخدمة تبقى مودعة لدى

دائرة الضمان لحين انتهاء خدمتهم وفي هذه الحالة تدفع لهم بصورة تامة علما بأن استحقاق هؤلاء لتعويض نهاية الخدمة يستمر تجاه صاحب العمل حتى تاريخ شمولهم بالضمان الاجتماعي واعتبارا من هذا التاريخ يتوقف الاستحقاق المذكور فقد نصت المادة ١٠٦ من قانون الضمان النافذ على ما يلي : « ان الفئات التي يطبق عليها هذا القانون بعد الاول من نيسان ١٩٧١ يسدد ما يستحق لها من فروقات تعويض مكافأة نهاية الخدمة عن الفترة بين ١٩٧١/٤/١ وتاريخ تطبيق احكام هذا القانون من قبل الجهات التي تستخدمها وفق نفس القواعد والمقادير التي سدد بموجبها التعويض المذكور عن الفترة السابقة لاول نيسان ١٩٧١ » .

٣ - العمال المشمولون بقانون العمل المذكورين اعلاه وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ وهؤلاء يستحقون مبلغ مكافأة نهاية الخدمة المودع لدى دائرة الضمان كاملا عند انتهاء خدمتهم في حالة استحقاقهم لمكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون الضمان النافذ وذلك عند عدم توفر شروط استحقاق التقاعد .

اما بالنسبة للعمال الذين تتوفر فيهم شروط استحقاق التقاعد فانهم يستحقون المتبقى من مكافأة نهاية الخدمة بعد اجراء تسوية الاشتراكات عن الخدمة المضمونة السابقة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ .

المبحث الثالث

تسوية الاشتراكات

يقصد بتسوية الاشتراكات معادلة الاشتراكات المسددة بموجب قوانين الضمان الاجتماعي السابقة مع الاشتراكات المسددة بموجب قانون التقاعد والضمان النافذ ويتم ذلك باستقطاع مبلغ من تعويض نهاية الخدمة يعادل اجر (١٤) يوما عن كل سنة خدمة مضمونة سابقة لتاريخ نفاذ قانون الضمان رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ في ١٩٧١/٤/١ وفي حالة عدم كفاية مبلغ التعويض لفرض التسوية فيكتفي به دون الرجوع على العامل بالفرق أما في حالة زيادة مبلغ التعويض على المبلغ اللازم للتسوية فان هذا المبلغ الزائد يدفع للعامل المضمون عند انتهاء خدمته اضافة الى ما يستحقه بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، وقد نصت على ذلك المادة ١٠١ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ كما يلي « وتطبق احكام هذا القانون بتاريخ الاول من نيسان عام ١٩٧١ على جميع العمال المضمونين قبل التاريخ المذكور وتحسب لجميع هؤلاء العمال خدماتهم المضمونة السابقة لتاريخ الاول من نيسان عام ١٩٧١ بمثابة خدمات مضمونة لاغراض هذا القانون بعد تسوية اشتراكاتهم عن خدماتهم السابقة وفقا لما هو آت : -

١ - تستقطع الدائرة من تعويض مكافأة نهاية الخدمة المستحق للعامل والمدفوع للدائرة مبلغا يعادل اجر اربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة مضمونة سابقة لتاريخ اول نيسان ١٩٧١ ويضاف هذا المبلغ المستقطع الى الاشتراكات المسددة عن فترة الخدمة المضمونة المذكورة وفقا لاحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ المعدل ويعتبر المجموع بمثابة تسديد كامل لمجمل الاشتراكات المستحقة وفقا لاحكام هذا القانون عن كامل مدة الخدمة المضمونة السابقة لتاريخ الاول من نيسان ١٩٧١ .

ب - اذا كان تعويض مكافأة نهاية الخدمة المستحق للعامل والمدفوع للدائرة هو اقل مما توجبه احكام الفقرة (١) من هذه المادة يكفي بمقدار التعويض المستحق مهما بلغ ولا يرجع على العامل بالفرق .

ج - اذا كان تعويض مكافأة نهاية الخدمة المستحق للعامل والمدفوع للدائرة هو اكثر مما توجبه احكام الفقرة (١) من هذه المادة تحفظ الزيادة بكاملها للعامل المضمون في صندوق الدائرة وتعادله دفعة واحدة عند انتهاء خدمته المضمونة بالإضافة الى استحقاقاته المنصوص عليها في هذا القانون .
في حالة ما اذا طلب العامل اضافة خدمته غير المضمونة الى خدمته المضمونة فانه يمكن الرجوع الى المبلغ الزائد المتبقى بعد التسوية لفرض تسديد المترتب بذمة العامل عن الاضافة المذكورة (٢١٩) .

المبحث الرابع

استحقاق مكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون الضمان النافذ

نصت المادة ٨٧ المعدلة من قانون التقاعد والضمان النافذ على ما يلي .
« اذا انتهت خدمة العامل المضمون ولم يمنح راتبيا تقاعديا بسبب عدم توفير شروط الاستحقاق لديه او بسبب استحقاقه لراتب تقاعدي كامل من غير دائرة الضمان يمنح تعويضا تقديا اجماليًا دفعة واحدة ، مكافأة نهاية الخدمة () يحسب على اساس متوسط اجره الشهري مضروباً بعدد سنوات خدمته ويحسب كسر السنة سنة كاملة وذلك في احدى الحالات الاتية :

- ١ - اذا بلغ الرجل الستين من العمر او بلغت المرأة الخامسة والخمسين من العمر وفقا لاحكام المادة ٣٣ من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ .
- ب - اذا استقالت العاملة المضمونة من عملها بسبب زواجها او وضعها
- ج - اذا خرج العامل نهائيا من نطاق قانون العمل وهذا القانون ، كان يتحول الى موظف في الدولة او صاحب عمل او ما يماثل ذلك .
- د - اذا عزم على مغادرة البلاد نهائيا ووافق الوزير على سفره .

(٢١٩) الفقرة (د) من المادة ١٠٠ من القانون .

هـ - سري احكام هذه المادة من تاريخ نفاذ هذا القانون اما ما يستحق للعامل من مكافأة عن خدمته السابقة لنفاذ هذا القانون فتحسب له وفق احكام القوانين التي كانت نافذة اثناء فترة الاستحقاق .

ان طريقة احتساب المكافأة تختلف تبعا لتاريخ انتهاء خدمة العامل المضمون فاذا انتهت خدمة العامل قبل صدور قانون تعديل قانون الضمان في ١٤/١٢/١٩٧١ فتحسب مدة الخدمة المضمونة بسنواتها مع حساب كسر السنة سنة كاملة ويستخرج متوسط الاجر الشهري (أي متوسط الاجر الشهري للسنوات الثلاث الاخيرة من خدمته العامل أو متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة اذا كانت اقل من ثلاث سنوات ثم يضرب بعدد سنوات الخدمة المضمونة ويمثل المبلغ الناتج عن هذه العملية الحسابية مكافأة نهاية الخدمة . اما اذا كانت خدمة العامل قد انتهت بعد صدور قانون التعديل الاول فان الخدمات السابقة لنفاذ القانون في ١/٤/١٩٧١ تصفى وفق الاحكام القانونية التي كانت نافذة اثناء فترة الاستحقاق فيقتضي اذن استخراج مبلغ مكافأة نهاية الخدمة طبقا لما كانت تقضي به التشريعات السابقة .

(قانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبها كنظام ترك الخدمة المضمونة رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٠ وتعليمات مجلس الادارة رقم ١ لسنة ١٩٧١ الصادرة بموجبه) .
مضافا اليها المبلغ المستحق وفقا لاحكام القانون النافذ (٢٢٠) بالنسبة للفترة اعتبارا من ١/٤/١٩٧١ .

اما اذا كانت خدمة العامل المضمون اقل من سنة فلا يستحق مكافأة نهاية الخدمة وذلك لان القانون قد قضى بأن المكافأة تحتسب على اساس متوسط اجره الشهري مضروبا بعدد سنوات خدمته اذ لا تستحق المكافأة الا اذا كانت مدة الخدمة سنة فاكثر (٢٢١) .

(٢٢٠) اسدر المكتب الدائم للمؤسسة قرارا برقم ١٢٤٢ في ٢٩-٦-٧٢ جاء فيه ما يلي :
« حيث ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للمال رقم ٢٩ لسنة ١٩٧١ المعدل قد طبق اعتبارا من ١-٤-٧١ فقد قرر المكتب الدائم ان يطبق قانون الضمان رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تصفية الخدمة المضمونة المنتهية قبل ١-٤-٧١ في الحالات التي لم تصرف بعد والموتوفة لدى مديرية الحقوق في المؤسسة او ما يرد منها في المستقبل وان يدفع تمويل الخدمة الطويلة الى المال ان لم يكن قد دفع للمؤسسة بعد وان كسبان قد دفع للمؤسسة فيمال للمال حيث لا يوجد مجال لتطبيق المادة ١٠١ من القوانين رقم ٢٩ لسنة ١٩٧١ المعدل بحقه مادام استحقاقهم بقرار وفق القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩) .

(٢٢١) المادة ٧٨ المدلة من قانون الضمان النافذ .

حالات الاستحقاق :

اولا : بلوغ العامل الستين من العمر والعاملة الخامسة والخمسين :

ان شروط منح المكافأة هي :

- أ - ان تكون خدمة العامل او العاملة مضمونة بالقانون النافذ .
 - ب - ان يبلغ سن الستين وان تبلغ سن الخامسة والخمسين .
 - ج - ان تنتهي الخدمة خلال نفاذ القانون وان يكون المقد قد انتهى نظرا لبلوغ السن المذكورة .
 - د - ان لا تؤهل مدة الخدمة لنيل راتب تقاعدي من دائرة الضمان الاجتماعي اما في حالة استحقاق راتب تقاعدي من غير دائرة الضمان الاجتماعي .
- فيمكن الجمع بينه وبين المكافأة .

ثانيا : العاملة المضمونة المستقلة بسبب الزواج او الوضع :

ويتحقق هذا باستقالة العاملة بسبب الزواج او الوضع دون ان تؤهلها خدمتها لاستحقاق راتب تقاعدي .

ان شروط هذه الحالة هي :

- ١ - حصول الاستقالة كواقعة .
- ٢ - ان تثبت العاملة المضمونة المستقلة سبب الاستقالة المحدد بالقانون (الزواج او الوضع) كأن تقدم للدائرة نسخة من عقد النكاح او الشهادة الطبية بالولادة وهي غير مكلفة باثبات كون الزواج او الولادة تمنعها فعلا من الاستمرار بالخدمة فهي قد تتزوج وتستمر بالعمل لفترة معينة ثم تقدم بعد ذلك طلب الاستقالة او تقدم قبل زواجها بمدة على ان يسري مفعول الاستقالة بعد الزواج .

ان الزواج او الوضع يعتبران في هذه الحالة عذرا قانونيا لتقديم الاستقالة اذ لا يهم اذن ان العاملة تريد فعلا التفرغ لزوجها او لشؤون البيت او انها تستطيع الجمع بين هذا والاستمرار في العمل او لا تستطيع ان تخصص وقتها لمولودها وانما كل ما هنالك اثبات واقعة الزواج او الولادة (٢٢٢) .

ثالثا : خروج العامل المضمون نهائيا من نطاق كل من قانون العمل وقانون الضمان :

نصت الفقرة (ج) من المادة ٧٨ من القانون على ما يلي : (اذا خرج العامل نهائيا من نطاق قانون العمل وهذا القانون كان يتحول الى موظف في الدولة او صاحب عمل او ما يماثل ذلك) .

١ - تحول العامل الى موظف في الدولة : ان تحول العامل الى موظف في الدولة يخرج من نطاق قانوني العمل والضمان ويستحق تبعا لذلك مكافأة نهاية الخدمة الا اذا اختار ضم سنوات خدمته المضمونة واحتسابها خدمة تقاعدية في الادارة التي انتقل اليها وفي هذه الحالة تتولى الجهة التقاعدية - ادارية كانت ام خاصة التي يجري الانتقال من عندها تسديد ما يتوجب على المنقول من اشتراكات او استقطاعات تقاعدية عن كامل المدة المعنية الى الجهة التقاعدية التي تم الانتقال اليها حسب قانون هذه الجهة على ان لا يزيد المبلغ عن رصيد الاشتراكات او الاستقطاعات التقاعدية المحصلة لحساب المنقول لدى الجهة الملزمة بالدفع اما اذا زاد فلا تلزم الجهة التقاعدية التي جرى الانتقال من عندها الا بدفع ما يعادل الرصيد ويلتزم المنقول بتسديد الباقي الى الجهة التقاعدية التي انتقل اليها . فتصفي بهذا الشكل سنوات خدمته المضمونة وتحسب كخدمة تقاعدية الا انه يقتضي ان يبرز للدائرة نسخة من كل من قرار التعيين وقرار المباشرة بالوظيفة مع طلب لحساب سنوات الخدمة المضمونة كخدمات تقاعدية على ان يتم الانتقال بعد نفاذ هذا القانون .

ب - تحول العامل الى صاحب عمل : ان تحول العامل الى صاحب عمل يخرج من نطاق قانوني العمل والضمان وصاحب العمل بالمفهوم الوارد في قانون العمل هو كل من يشغل عاملا او اكثر لقاء اجر في مختلف مجالات العمل في القطاعات : الخاص ، المختلط والتعاوني .

ج - خروج العامل من نطاق القانونين لسبب مماثل للحالتين المذكورتين : اورد القانون الحالتين السابقتين من حالات خروج العامل من نطاق قانوني العمل والضمان على سبيل المثال واجاز القياس ولذلك فيمكن تصور حالات اخرى يعتبر العامل فيها خارجا من نطاق القانونين المذكورين نذكر منها ما يلي :

١ - تحول العامل الى فلاح : ان تحول العامل الى فلاح يعتبر واقعة تخرجه من نطاق قانوني العمل والضمان الاجتماعي ولكن بشرط تقديم تأييد من الجهات ذات العلاقة ومن الجمعية الفلاحية (٢٢٢) باعتبار ان الفلاح يتمتع بالحماية والضمان في قانون اصلاح الزراعي بما يجعله في مأمن من العوز بعد حصوله على الارض وتعاquده مع وزارة اصلاح الزراعي او لمجرد كونه يشتغل في جمعية تعاونية انتاجية زراعية .

٢ - حالة العامل الذي يشتغل لحسابه الخاص : ان العامل المستقل يعتبر خارجا من نطاق قانوني العمل والضمان كما لو فتح العامل بعد انتهاء

خدمته محلا لحسابه الخاص ولا يعتبر صاحب عمل لانه لا يشغل عاملا لديه الا ان دائرة الضمان ذهبت الى اعتبار العامل المستغل بافيا في خدمته المضمونة لحين مرور ثلاث سنوات على تحويله الى عامل مستقل فيعتبر في هذه الحالة قد خرج من نطاق القانونين المذكورين .

٣ - **تفرغ العامل للدراسة :** في حالة انتهاء خدمة العامل وتفرغه للدراسة سواء اكان ذلك خارج العراق ام داخله ، واذا كان التفرغ للدراسة بمخض ارادة العامل فيعتبر ذلك من قبيل الاستقالة التي من اثارها خروج العامل من الخدمة المضمونة .

رابعا : مفادرة البلاد نهائيا : ويقتضي لذلك الحصول على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ويجب ان يكون العامل . موجودا داخل العراق عند تقديمه الطلب وترك الخدمة بعد نفاذ القانون كما يجب ان يقدم ما يثبت نيته في المفادرة كجواز السفر وان تكون المفادرة نهائية . اما القانون المصري فقد نص على استحقاق مكافاة نهاية الخدمة (تعويض الدفعة الواحدة) في الحالات الاتية (٢٢٤) :

١ - بلوغ المؤمن عليه سن الستين وذلك في حالة انتهاء خدمته قبل توفر الشروط القانونية للحصول على المعاش ولذلك فلا يستحق التعويض المذكور ولو بلغ المؤمن عليه سن الستين في حالة استمراره في العمل لفرض اكمال المدة اللازمة لاستحقاق المعاش .

٢ - مفادرة الاجنبي للبلاد نهائيا او اشتغاله في الخارج بصفة دائمة او التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة او قنصلية دولته : ويشترط في هذه الحالة ان يكون المؤمن عليه الاجنبي من الخاضعين لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

يستحق الاجنبي اذن تعويض الدفعة الواحدة في حالة مفادرة البلاد بصفة نهائية ويستوي في ذلك ان تكون المفادرة اجبارية (كما لو سقط حقه في الإقامة في مصر) ، او ان تكون المفادرة ارادية (كما لو كانت شروط الإقامة تتوفر فيه ولكنه فضل العودة الى وطنه عند انتهاء العمل في مصر) كما يستحق الاجنبي التعويض المذكور في حالة اشتغاله في الخارج بصفة دائمة ويستوي في ذلك ان يكون عمله في الخارج لحساب نفسه او لحساب الغير .

٣ - هجرة المؤمن عليه للبلاد بقصد الإقامة الدائمة في الخارج .

(٢٢٤) انظر م ٢٧ من القانون المصري .

- ٤ - الحكم نهائيا على المؤمن بالسجن مدة عشر سنوات فاكثر او بقدر المدة الباقية - بلوغ سن الستين ايها اقل .
- ٥ - اذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل .
- ويقصد بهذه الحالة المؤمن عليه الذي حكم عليه بمدة سجن تقل عن عشرة سنوات واقل من المدة الباقية لبلوغه سن الستين .
- ٦ - فصل المؤمن عليه من رئيس الجمهورية : اذا فصل المؤمن عليه بقرار رئيس الجمهورية ولم يكن قد استوفى المدة اللازمة لاستحقاق المعاش استحق تعويض الدفعة الواحدة .
- ٧ - انتظام المؤمن عليه في سلك الرهينة .
- ٨ - التحاق المؤمن عليه بالعمل في إحدى الجهات المستثناة من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي .
- ٩ - عجز المؤمن عليه عجزا كاملا وذلك في حالة عدم توفر شروط استحقاق المعاش .
- ١٠ - وفاة المؤمن عليه وذلك في حالة عدم توفر شروط استحقاق المعاش اي عدم وقوع الوفاة خلال مدة الخدمة او خلال سنة من انتهائها .
- ١١ - الزوجة او المطلقة او الارملة او من تبلغ (٥١) سنة .

المبحث الخامس

اجراءات استحقاق مبالغ مكافأة نهاية الخدمة

سبق ان اوضحنا بان القانون قد اوجب على اصحاب العمل دفع تعويض نهاية الخدمة المستحق لعمالهم بموجب قانون العمل الملغى رقم ١ لسنة ١٩٥٨ او بموجب انظمة العمل الخاصة الى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي وقد ألزمت المادة (١٠٣) من قانون الضمان النافذ الجهات المذكورة المشمولين بأحكام قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ ان يدفعوا للدائرة المذكورة قبل الاول من نيسان ١٩٧١ المبالغ المستحقة لعمالهم عن تعويض نهاية الخدمة لفاية الحادي والثلاثين من شهر اذار ١٩٧١ محسوبة على اساس ما كان متوجبا ومعمولا به قبل صدور قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ سواء بحكم القانون او بموجب انظمة وعقود العمل الخاصة ايها اكثر ويجب ان يرفق الدفع ببيان تفصيلي يتضمن العنوان الكامل لصاحب العمل وعنوان المشروع واسماء العمال المستحقين ومبلغ التمييز المستحق لكل منهم والمبلغ الاجمالي المعروض للدفع . وقد اعتبر تاريخ ٣١ اذار ١٩٧١ بمثابة تاريخ

وهي لنهاية الخدمة لاغراض حساب تعويض مكافاة نهاية خدمة العمال المضمونين دون ان يكون لهذا الاعتبار اي اثر قانوني اخر .

في حالة تاخر اصحاب العمل عن دفع المبالغ وتقديم البيانات المذكورة تسري عليهم اعتبارا من اول نيسان ١٩٧١ فائدة بنسبة ٧٪ من المبالغ المستحقة عليهم واذا تجاوز التأخير مدة ثلاثة اشهر تتولى دائرة الضمان تقدير المبالغ المستحقة بوسائلها الخاصة وتباشر تحصيلها وفق الأصول والاجراءات القانونية المتبعة في تحصيل حقوق واموال الدائرة .

الا انه يجوز لمجلس الادارة بعد موافقة وزير العمل ان يعطى الجهة صاحبة العلاقة مهلة اضافية فيما اذا طلبت ذلك وتبين للمجلس انها جادة في استعادتها للدفع وتحضيرها البيانات وان التأخير بسبب عوائق مبررة (٢٢٥) . تتولى الدائرة بعد استلام المبالغ المذكورة تدقيقها للتأكد من صحة الحسابات فاذا اسفر التدقيق عن اقرار مقدار المبالغ المدفوعة لها وصحة البيانات المقدمة اليها تعطي الجهة صاحبة لعلاقة ايضالا نهائيا يعتبر بمثابة وثيقة براءة ذمة في هذا الصدد .

اما اذا تبين للدائرة ان المبالغ المدفوعة هي اكثر مما هو مستحق تدعو الجهة صاحبة العلاقة لتصحيح بياناتها وتعيد اليها الفرق .

اما اذا تبين العكس اي ان المبالغ المدفوعة هي اقل من المستحق وان المعلومات الواردة في البيانات تنطوي على خطأ او نقص او غش تعيد البيانات الى صاحبها وتخطره بوجوب تصحيحها على ضوء ملاحظات التدقيق في الدائرة وبوجوب دفع المبالغ الناقصة عن الاستحقاق مع غرامة تعادل (٥ /) من المبالغ الناقصة عن كل شهر تاخير بعد الاول من نيسان ١٩٧١ . فاذا امتثل صاحب العلاقة ونفذ ما طلب منه خلال خمسة عشر يوما على الاكثر من تاريخ تبليغه تعتبر القضية منتهية ويعطى صاحب العلاقة الايصال النهائي .

اما اذا لم يمتثل تعمل الدائرة على تنفيذ قرار المدير العام للدائرة بالطرق القانونية وتحيل صاحب العلاقة على محكمة العمل اذا تراءى لها ان بياناته تنطوي على غش او معلومات كاذبة (٢٢٦) .

لقد تضمن القانون احكاما تتعلق بتحصيل حقوق واموال دائرة الضمان منها اعتبار ديونها من الديون الممتازة يمكن تحصيلها بتطبيق قانون جباية الديون المستحقة للحكومة (٢٢٧) .

(٢٢٥) المادة ١٠٤ من القانون .

(٢٢٦) المادة ١٠٥ من القانون .

(٢٢٧) المادة ٢١ من القانون .

الفصل السادس

ضمان الخدمات الاجتماعية

المقصود بالخدمات الاجتماعية المالية إعانة العمال عن طريق توفير الخدمات لهم بما يؤمن تحسين ظروف حياتهم ومعيشتهم فهي في الأساس تنطلق من واقع ان العمال يجب ان يلقوا من الرعاية ليس فقط باعتبارهم العناصر التي تنتج الثروات والخيرات وانما باعتبارهم اناسا فالعامل بهذا الاعتبار يجب ان يحظى بالرعاية بما يحق طموحه بالتعليم والثقافة وان يحصل على سكن لائق وان تكون صحته محل عناية واهتمام ... الخ .

ان مجال الخدمات الاجتماعية العمالية يمكن ان يتحدد بجوانب اهمها صحية وثقافية وسكنية وقد يبرز الاهتمام بهذا المجال واضحا في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي حيث تظهر فيه نظرة المشرع الجدية الى الخدمات الاجتماعية واهميتها بالنسبة للعمال فقد ادخلها كفرع جديد في نطاق قانون الضمان الاجتماعي اطلق عليه « فروع ضمان الخدمات » الذي حل محل مؤسسة الاستثمارات العمالية المنشأة بالقانون رقم (١٤) لسنة ١٩٦٧ وتحدد المهام الرئيسية لهذا الفرع بنوعين من الخدمات هي الخدمات الاجتماعية العامة المباشرة وغير المباشرة (١) .

وقد حدد القانون المسائل التي تدخل في نطاق الخدمات الاجتماعية غير المباشرة التي تتولاها دائرة الضمان الاجتماعي وذلك عن طريق تشجيع ودعم جميع مشاريع الخدمات الاجتماعية التي يمكن ان يستفيد منها العمال بصور غير مباشرة وتتمثل هذه الخدمات في :

١ - التشجيع والدعم المالي لجميع مشاريع الخدمات الاجتماعية التي يمكن ان يستفيد منها افراد الطبقة العاملة سواء تلك التي يقوم بها الاتحاد العام لنقابات العمال او النقابات او الجمعيات او التعاونيات او اصحاب العمل او الافراد .

وتكون الافضلية الاولى في الدعم المالي للمشاريع الاجتماعية التي تقوم بها وزارة الكمل والشؤون الاجتماعية ومشاريع الاتحاد العام للنقابات والنقابات والتعاونيات العمالية ويتم هذا الدعم بقرار من مجلس ادارة

(١) المادة ٨٠ من القانون .

الضمان ومصادقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية (٢) .
٢ - ويدخل في نطاق هذه الخدمات أيضا تأسيس مراكز نقابية للضمان الاجتماعي في مكتب الاتحاد وفي مكاتب الاتحاد الفرعية وفي مكاتب النقابات في المحافظات حيث تشكل هذه المراكز حلقات ارتباط بين دائرة الضمان الاجتماعي وبين افراد الطبقة العاملة وتتولى هذه المراكز :
١ - العمل على ملاحقة تسجيل العمال في الدائرة والحصول على هوية ضمان لهم .

ب - متابعة قضايا العمال المضمونين واعلام الدائرة بما يطرا على اوضاع عملهم من تغيير وملاحقة اصحاب العمل لتسديد الاشتراكات المتوجبة عليهم في مواعيدها للدائرة ومساعدة العامل في الحصول على استحقاقه في اية خدمة او تمويض او راتب .

ج - منح العمال الفقراء من ذوي الاجور القليلة مساعدات مالية ومزية في حالات الافراح (كالأعياد والزواج والولادة) او في حالات المآسي (كالوفاة او او مرض أحد افراد عياله العامل مرضا عضالا او ما سوى ذلك) وفي جميع الحالات الاخرى التي يتعرضون فيها لاعباء مالية طارئة .

د - تتولى الدائرة تمويل مراكز الضمان الاجتماعي النقابية في حدود مبلغ ترصده في ميزانيتها السنوية العادية (فرع ضمان الخدمات) لتغطية نفقاتها الادارية وتمكينها من تسديد الاعانات المالية المذكورة (٣) .

ان الاهتمام بالخدمات الاجتماعية العمالية لا يقتصر فقط على قانون الضمان الاجتماعي بل ان هنالك احكاما كثيرة وردت في قانون العمل ايضا تتعلق بهذا الحقل الحيوي لذا ستركز دراستنا لهذا الموضوع في ثلاثة مباحث تشمل اهم الخدمات الاجتماعية العمالية وهي : الخدمات الصحية العمالية والخدمات الثقافية والخدمات السكنية .

المبحث الاول

الخدمات الصحية العمالية

ويدخل في مجال هذه الخدمات كل ما يتعلق بحفظ صحة العامل وكذلك كل ما يتعلق بالوقاية من الامراض وتوفير وسائل العلاج والرعاية الطبية في حالة المرض .

(٢) المادة ٨٣ من القانون .

(٣) المادة ٨٥ من القانون .

(١) كما نظم قانون العمل كيفية توفير الخدمات الصحية للعمال حيث
الزم أصحاب العمل باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء
العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات دون تحميل العمال
أية تبعات مالية نتيجة توفير هذه الحماية (٤) .

(٢) كما الزم القانون الجهة المسؤولة عن العمل في حالة تشغيل نساء أن توفر
وسائل راحة خاصة بهن أثناء العمل لاسيما مقاعد لجلوسهن حسب طبيعته
العميل وظروفه (٥) .

(٣) وفي جميع الحالات التي يستخدم فيها أحداث يجب إحالة العامل الحدث
إلى الجهة الطبية المختصة بمأينته ومنحه شهادة تثبت أهليته الصحية للعمل
الذي سوف يشتغل به (٦) .

(٤) بالنسبة لعمال المناجم والمقالع يمنع تشغيل العامل فيها إلا بعد إجراء
الكشف الطبي على أن يتجدد هذا الكشف في كل سنة مرة واحدة على الأقل (٧) .
كما يجب تنظيم الإضاءة والتهوية والحرارة بشكل طبيعي أو اصطناعي وإقامة
مركز للإسعاف والانتقاذ بالقرب من محل العمل (٨) والاحتفاظ بمياه الشرب
في أوعية خاصة محكمة الإغلاق منعا للتلوث على أن تغير المياه يوميا وتطهر
أوعيتها بطريقة معتمدة صحيا مرتين كل أسبوع على الأقل كما الزم القانون
الجهة المسؤولة عن العمل أن تقدم وجبات طعام مغذية في اليوم في مطعم بعد
لهذا الفرض يكون نظيفا وصحيا وإذا قدمت بعض الأطعمة مغلقة فيأزم
تغليفها تغليفا صحيا ويتحدد ما يتحمله العامل من بدل مقابل وجبات الطعام
بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية (٩) .

كما تضمن القانون احكاما خاصة بحماية صحة العمال تتعلق باحتياطات
العمل العامة وتمثل في توفير وسائل الإسعاف الطبية في محل العمل وإذا
زاد عدد العمال على الخمسين فليزيم صاحب العمل بأن يستخدم ممرضات
ملما بشؤون الإسعاف الأولى وأن يتعاقد مع طبيب خاص لمعالجة عماله
في عيادة تخصص في مقر العمل لهذا الفرض وأن يقدم لهم الأدوية والعلاجات
التي يحتاجونها أثناء العمل دون مقابل إما إذا كان عدد العمال أكثر من مئة

(٤) المادة ١٠٨ من القانون

(٥) المادة ٨٨ من القانون

(٦) المادة ٩١ من القانون

(٧) المادة ٩٩ من القانون

(٨) المادة ١٠٤ من القانون

(٩) المادة ١٠٥ من القانون

وجب ان يحدد للطبيب الخاص دوام يومي لا يقل عن ساعتين في اليوم وفي حالة زيادة عدد العمال عن ٥٠٠ عامل وجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في مقر العمل (١٠) .

الخدمات الصحية العمالية في قانون الضمان الاجتماعي :

نضمن قانون الضمان احكاما تتعلق بضمان المرض والعجز عن العمل وضمان المرأة الحامل والتي سبق توضيحها الا انه الى جانب ذلك فقد استحدث هذا القانون كما ذكرنا (فرع ضمان الخدمات) الذي حل محل مؤسسة الاستثمارات العمالية المفساء وهو يخضع الخدمات الاجتماعية لتخطيط مركزي شامل بما يؤمن تميم هذه الخدمات بنسب متوازية على جميع افراد الطبقة العاملة في جميع أرجاء الجمهورية العراقية (١١) . وسندرس في هذا البحث الخدمات الاجتماعية المباشرة حيث تدخل ضمنها الخدمات الصحية العمالية .

(٢) الخدمات الاجتماعية العامة المباشرة : تتولى دائرة الضمان في نطاق هذه الخدمات تخطيط وتنفيذ مشاريع الخدمات الاجتماعية العامة التي تعود بالنفع على الطبقة العاملة بأسرها في الجمهورية العراقية ويكون في طبيعة هذه المشاريع تأسيس المراكز الاجتماعية وبناء المستشفيات ودور التوليد والحضانة ورياض الاطفال ودور المعجزة وامكن لقضاء الاجازات والنشأة والاستحمام وما سوى ذلك وتزويد جميع هذه المنشآت بالمختصين والاجهزة الفنية والادوات والمعدات العلمية الحديثة اللازمة (١٢) . تضع الدائرة ميزانية انمائية خاصة مستقلة عن ميزانيتها العادية لمدة سنة او عدة سنوات لتحقيق اغراض المشار اليها آنفا وتكون الافضلية في الاستفادة من هذه الخدمات للعمال المضمونين وللعمال المتقاعدين على اختلاف انواعهم ولأزواج هؤلاء جميعا واولادهم وأبائهم وامهاتهم والمستحقين من الخلف (١٣) .

المبحث الثاني

الخدمات الثقافية العمالية

يقصد بها توفير كل مامن شأنه رفع المستوى الثقافي والمهني للعمال وقد وردت احكام في قانون العمل تتعلق بتوفير هذه الخدمات منها الزام صاحب العمل بتوفير الفروض والوسائل امام العامل التي تمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي (١٤) .

(١٠) المادة ١١١ من القانون

(١١) الأسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٢٩ لسنة ١٩٧١ المضاف .

(١٢) المادة ٨٠ من القانون .

(١٣) المادة ٨٢ من القانون .

(١٤) المادة ٢٤ من القانون .

١٧

أما على صعيد التنظيم النقابي فيدخل ضمن أهدافه تنمية الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي والمهني للعمال (١٥) كما يتولى الاتحاد العام لنقابات العمال إصدار الدراسات والنشرات العمالية التي تساعد على تعميق وتطوير الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي والمهني للعمال والعمل على إنشاء وتعميم المؤسسات والاندية الاجتماعية والثقافية للعمال .

أما قانون الضمان الاجتماعي فقد أشار الى هذه الخدمات ضمن فرع ضمان الخدمات حيث اناط بدائرة الضمان الاجتماعي مهمة تأسيس المدارس المهنية والكتبات والاندية الثقافية والفنية (١٦) .

يتولى مهمة تقديم الخدمات الثقافية للعمال معهد الثقافة العمالية (١٧) حيث يقوم باعداد دورات تثقيفية عامة ودورات اختصاصية في مجالات معينة وكما يلي :

- ١ - نشر الفكر العربي الثوري في صفوف العمال وتأكيد الارتباط العضوي بين الوحدة والحرية والاشتراكية .
 - ٢ - تنفيذ سياسة التثقيف العمالي في القطر وتطوير جوانبها العلمية والمهنية وفقا لمبادئ حزب البعث العربي الاشتراكي واهداف ثورة ١٧ - ٣٠ تموز القومية الاشتراكية وفق خطة التنمية ومقررات الاتحاد العام لنقابات العمال .
 - ٣ - تعميق حب العمل بين العمال وتوعيتهم للنهوض بمسؤولياتهم في زيادة الانتاج وانجاز خطة التنمية والبناء الاشتراكي وتطوير روح الابداع لديهم .
 - ٤ - النهوض بمسؤوليات التربية القومية والنقابية والمهنية للطبقة العاملة .
 - ٥ - تعريف العمال باوضاع الحركة النقابية وقضايا العمل عربيا ودوليا (١٨) .
- وتحقيقا للاهداف المذكورة يعد المعهد كما اسلفنا دورات بمختلف انواعها : ثقافية عامة واختصاصية في مجالات معينة كالسلامة الصناعية والعلاقات الصناعية وتفتيش العمل والأجور والعلاقات العمالية الدولية الخ (١٩) .

(١٥) المادة ١ من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ (قانون التنظيم النقابي) .

(١٦) المادة ٨١ من القانون

(١٧) لقد ألحقت مؤسسة الثقافة العمالية بالاتحاد العام لنقابات العمال وعدلت التسمية الى معهد الثقافة العمالية وذلك بموجب قرار مجلس قيادة الثورة رقم ١٢٢ في ٢٨-١-١٩٨٤ .

(١٨) المادة الثانية من قانون معهد الثقافة العمالية رقم (٩) لسنة ١٩٨٧ .

(١٩) المادة الثالثة من قانون معهد الثقافة العمالية .

المبحث الثالث

خدمات الاسكان

(٣)

من المشاريع السكنية العمالية التي تم انجازها من قبل دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي هي المدينة العمالية في حي ٧ نيسان في بغداد والتي كان قد بوشر بانشائها من قبل مؤسسة الاستثمارات العمالية قبل الغائها فقد تم انجاز ٨٦٥ دارا تتوفر فيها الشروط الضرورية للصحة والراحة .

مبحث مستقل

في منازعات الضمان الاجتماعي

يمكن ان يثير قانون الضمان الاجتماعي بعض المنازعات بين دائره الضمان والجهات التي تستخدم العمال المشمولين بقانون الضمان الاجتماعي والعمال انفسهم . وهذه المنازعات يمكن ان تنشأ حول نوعين من القرارات الصادرة استنادا الى احكام القانون :

النوع الاول : هو القرارات الصادرة عن الجهات الطبية التي اوكل اليها القانون ان تبين رايها في كثير من الحالات لافرار حق العامل في الانتفاع من المزايا التي يقرها القانون بشكل تقدي او عيني .

والنوع الثاني : هو القرارات الصادرة من دائرة الضمان باعتبارها الجهة المسؤولة عن الاشراف على تطبيق احكام القانون والبت في الطلبات التي يتقدم بها العمال والجهات التي تستخدمهم .

ولقد نظم قانون التقاعد والضمان الاجتماعي القواعد الاجرائية الخاصة بهذه المنازعات وبين الاحكام المتعلقة بالطعن بالقرارات وموضوع النزاع .

الفرع الاول

الطعن في قرارات اللجان الطبية

نصت الفقرة (١) من المادة الثالثة والخمسين من القانون على ان (تنقرر الخبرة الطبية في الدائرة على درجات ، تبدأ بالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب الذي تمتعه الدائرة او المصدقة من قبله اولا ، ومن ثم بتقرير اللجنة الطبية ، واخيرا بقرار اللجنة الطبية العليا ، وفق ما هو مبين في الفقرات اللاحقة) .

ومن هذا النص يتبين لنا ان الخبرة الطبية على ثلاثة مستويات الاول الطبيب الفرد ، والثاني اللجنة الطبية الابتدائية ، والثالث اللجنة الطبية العليا .

اجراءات الاعتراض على الخبرة الطبية : اجازت الفقرة (ب) من المادة

(٥٣) من القانون لكل من دائرة الضمان او العامل المريض او الجهة التي تستخدم العامل الاعتراض على صحة اية شهادة طبية . او طلب اعادة النظر فيها عند الاقتضاء ، وفق تعليمات تصدر من مجلس الادارة .
وتنفيذا لهذا النص اصدرت الدائرة تعليماتها الرقم (٣) لسنة ١٩٧٣ نظمت فيها اجراءات الاعتراض او طلب اعادة النظر وخلاصة هذه الاجراءات هي :

١ - يقدم الاعتراض على صحة الشهادة الطبية او طلب اعادة النظر فيها وفقا للاستمارة المعدة لهذا الغرض .

وتقدم هذه الاستمارة الى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي المختصة خلال فترة اقصاها سبعة ايام من تاريخ التبليغ بالشهادة الطبية او القرار المتعرض عليه .

ويجب ان ترفق الاستمارة بكافة التقارير الطبية والوثائق الاخرى المؤيدة لاعتراض المتعرض ان وجدت . مع بيان اسباب الاعتراض في الحقل المخصص لذلك في الاستمارة .

واتاحت التعليمات للمعارض ان يقدم البيانات والمستندات المتعلقة بالقضية المتعرض عليها حتى اليوم السابق لانعقاد اللجنة التي تنظر في الاعتراض .

٢ - تحيل دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي المختصة طلب الاعتراض معززا بالتقارير الطبية الخاصة بالقضية الى اللجنة الطبية مع كل المعلومات التي تساعد اللجنة على اصدار قرارها .

اجراءات النظر في الاعتراض : نصت الفقرة (ج) من المادة (٥٣) من القانون على ان (تنظر في الاعتراض او الطلب ، اللجنة الطبية ، على ان لا يكون من بين اعضائها الطبيب الذي اصدر الشهادة الطبية المتعرض عليها) .

واجازت الفقرة (هـ) من المادة ذاتها للجنة ان تطلب قبل اصدار قرارها دعوة العامل المريض للمثول امامها لمعاينته مجددا او لاجراء فحص او تحليل مخبري او ما سوى ذلك .

والزم النص العامل المريض بان يمثل للدعوة ، ويحضر في الوقت المحدد له ، وفي حالة تخلفه عن ذلك يسقط حقه في الاعتراض او الطلب اذا كان هو الذي تقدم باحدهما ، او يعتبران صحيحين ويعمل بموجبهما ، اذا كانا مقدمين من الدائرة او من الجهة التي تستخدم العامل ، الا اذا عاد العامل وامتلل للدعوة .

وهذا الحكم مضطرب ولا يحسم القضية بصورة نهائية فهو من جهة

يعتبر تخلف العامل عن الحضور في الوقت المحدد لمعاينته من قبل اللجنة مسقطا لحقه في الاعتراض ، ومعنى هذا ان يعتبر القرار المعارض عليه صحيحا نهائيا ، الا أنه من جهة أخرى يعود فيلغي هذا السقوط اذا عاد العامل وامتلل للدعوة) ومعنى ذلك ان للعامل - متى اراد - ان يلغي استقرار القرار بسقوط الاعتراض ويطلب من اللجنة بامتناله ندعوها اعادة النظر فيه مجددا .

ويبدو ان التعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٧٣ قد انتهت الى هذا الاضطراب فحاولت معالجته بالنص على انه اذا عرضت القضية المعارض عليها في جلستين من جلسات اللجنة الطبية ولم يمثل العامل المضمون امامها دون عذر شرعي - ويترك تقدير مشروعية تقدير العذر للجنة الطبية ، ينظر في هذه الحالة اذا كان الاعتراض قد قدم من قبل العامل فان حقه في الاعتراض يسقط وان كان الاعتراض مقدما من قبل الجهات الاخرى فتعاد الاضبارة الى دائرة الضمان المختصة لتتخذ اللازم على ضوء احكام المادة ٢٦ من القانون (٢٠) . وليس من شك في ان ما قرره التعليمات ادق في حكمه مما قرره القانون لانه يؤدي الى استقرار القرار بعد امتناع العامل عن الامتثال لدعوة اللجنة مرتين . الا اننا نرى ان ما ورد في التعليمات يقرر حكما يخالف قاعدة اعلى في المرتبة . ولهذا فان معالجة الموقف معالجة سليمة تقتضي تعديل نص القانون .

الطبعة القانونية لقرار اللجنة الطبية : فرق القانون بين نوعين من القرارات الصادرة عن اللجنة الطبية :

النوع الاول : هو القرارات الصادرة بالاجماع وقد اضى عليها وصف القرارات النهائية فلم يجز الاعتراض عليها امام اللجنة الطبية العليا الا للمدير العام للدائرة وحده (٢١) ، **والنوع الثاني :** هو القرارات الصادرة بالاكثرية وقد اجاز القانون للجهة التي لا تقبل بها ان تطعن فيها امام اللجنة الطبية العليا ويكون قرار هذه اللجنة نهائيا ، سواء صدر بالاكثرية او بالاجماع (٢٢) .

وقد يوحى وصف القرار النهائي الذي اضفاه القانون على قرارات اللجان الطبية الابتدائية اذا صدر بالاجماع واللجنة الطبية العليا اذا صدر بالاكثرية او بالاجماع . ان هذه القرارات لا يجوز الطعن فيها . غير ان هذا الاستنتاج لا يتفق مع القانون من ناحيتين :

(٢٠) لقد سبق لنا دراسة احكام هذه المادة وهي تقضي بامتناع الدائرة عن تقديم ابداء خدمات للعامل الذي يمتنع عن تنفيذ تعليماتها الا اذا عاد وامتلل لهذه التعليمات .

(٢١) م ٥٣ الفقرة ج من القانون .

(٢٢) م ٥٣ الفقرة او

وقد خول القانون اللجنة العليا ان تدعو العامل للمثول امامها بنفس الطريقة التي سبق بيانها بالنسبة للجنة الابتدائية ، ورب على عدم امتثاله نفس الاثر .

الاولى : انه اجاز للمدير العام للدائرة ان يطمئن بالقرار النهائي للجنة الطبية الابتدائية الصادرة بالاجماع امام اللجنة العليا (٢٢) .

والثانية : ان القانون نرى في الفقرة (و) من المادة (٥٣) على ان (للجهة التي لا توافق على قرارات اللجان الطبية النهائية ان تطمئن بهذه القرارات امام محكمة العمل المختصة خلال سبعة ايام من تاريخ تبليغها قرار اللجنة النهائي) .

وقد استقر قضاء العمل على ان القرارات المقصودة في الفقرة (و) من المادة (٥٣) التي اجاز القانون الاعتراض عليها امام محكمة العمل المختصة هي القرارات الصادرة عن اللجنة العليا سواء صدرت بالاجماع او بالاكثرية والقرارات الصادرة عن اللجان الطبية بالاجماع التي لا يجوز الاعتراض عليها امام اللجنة العليا (٢٤) .

وبهذا نستخلص ان الطمئن في قرارات اللجان الطبية يكون على النحو التالي :

- ١ - **قرارات اللجان الطبية الابتدائية :** اذا صدرت هذه القرارات بالاكثرية فيطمئن بها امام اللجنة العليا . اما اذا صدرت بالاجماع فاذا كان المعارض هو المدير العام قدم اعتراضه للجنة العليا ، واذا كان غيره قدمه الى محكمة العمل المختصة . وهي تفرقة لا نجد لها مبررا .
- ٢ - **قرارات اللجنة الطبية العليا :** يطمئن فيها امام محكمة العمل المختصة سواء صدرت بالاجماع او بالاكثرية ، وايا كانت الجهة الطاعنة .

الفرع الثاني **الطمئن في القرارات الادارية**

نظمت المادتان الثامنة والثمانون والتاسعة والثمانون من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي طرق الطمئن في القرارات الادارية الصادرة عن الدائرة وقد نصت اولاهما على ان (كل قرار يصدر عن المدير العام يخضع للطمئن خلال سبعة ايام من تبليغه لصاحب العلاقة ، امام مجلس الادارة ، ويكون قرار مجلس الادارة نهائيا سواء صدر بالاكثرية او بالاجماع وسواء صدر عن

(٢٣) ولا ندرى ما هو المبرر الذي اعتمدته القانون في قصر حق الاعتراض في هذه الحالة على يد المدير العام فقط !!

(٢٤) انظر حكم محكمة العمل العليا / الهيئة الثانية - الاضبارة ٢٢١ / ثمانية / ١٩٧٢ في ١٦-١١-١٩٧٢ قضاء محكمة العمل العليا . ج ١ ، ص ٣٠٢ .
ومحكمة العمل العليا / الهيئة الثانية / الاضبارة ٢١٧ / ثمانية / ٩٧٣ قضاء محكمة العمل . ج ٢ ص ٢٤٧ .

المجلس او عن مكتبه الدائم (٢٥) ، الا فيما يرد به نص مخالف في هذا القانون () . اما ثانيتهما فقد نصت على ان (تخضع قرارات مجلس الادارة للطعن امام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغها لصاحب العلاقة ، الا فيما يرد به نص مخالف في هذا القانون ومحكمة العمل التي تضع يدها على النزاع ، ان تقرر وقف التنفيذ الى نتيجة البت في الدعوى لقاء كفالة او بدون كفالة (٢٦) .

ومن هذين النصين نستطيع ان نستنتج النتائج التالية :

١ - **مراحل الطعن في القرار الاداري** : يتضح لنا من نص المادة (٨٨) وان القرار الذي يصدر عن المجلس بشأن هذا الطعن يعتبر نهائيا سواء صدر بالاكثرية او بالاجماع . بينما نصت المادة (٨٩) من القانون على ان القرارات الصادرة عن مجلس الادارة يمكن ان يطعن فيها امام محكمة العمل المختصة . ويشير هذان النصان بعض المشكلات التي اتخذ فيها القضاء موقفا يجدر بنا ان نتوقف امامه بتأمل :

١ - ذهب القضاء الى ان الوصف الذي اضفاه المشرع على القرار الصادر عن مجلس الادارة بشأن الطعن في قرار صادر عن المدير العام . على انه قرار نهائي لا يعني ان هذا القرار لا يقبل للطعن فيه امام القضاء وان المشرع لم يرد بهذا الوصف غير الجانب الذي يمس العلاقة الادارية ما بين مدير عام الدائرة ومجلس ادارتها ، وقطعية القرار الذي يصدره المجلس

(٢٥) الفئ المكتب الدائم الذي نصت على قيامه المادة الثالثة عشرة من قانون الضمان ، بموجب القانون ٢٢ لسنة ١٩٧٢ قانون التعديل الثاني لقانون الضمان الاجتماعي . وبهذا لم تعد لهذه الجملة قيمة عملية .

(٢٦) يجدر بنا ان نورد هنا نص المادة التسمين من القانون لتطلقه بالطعن الذي نحن بصدد حيث جاء فيها .

١ - اذا طعن صاحب العمل بقرار المدير العام امام مجلس الادارة فان طعنه لا يقبل الا اذا دفع تأمينا قدره خمسة وعشرون دينارا ، ويرد اليه التامين اذا تبين انه محسب في طعنه ، ويصبح ايرادا لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .
ب - اذا طعن صاحب العمل بقرار مجلس الادارة لا يقبل طعنه امام محكمة العمل المختصة ، الا اذا دفع تأمينا قدره المحكمة حسب ظروف الحال على ان لا يقبل من خمسين دينارا ، ويرد له اذا تبين انه محق في طعنه ، ويصبح ايرادا لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .

ج - ان الطامن الذي يكون قد خسر طعنه امام مجلس الادارة ، ورجعه امام القضاء ، يسترد مبلغ التامين المشار اليه في الفقرتين (١ - ب) من هذه المادة .
وواضح ان المشرع قصد بذلك ان يضمن جدية صاحب العمل في اعتراضه ويقتضي الانتباه الى ان العامل الطامن لا يخضع لحكم هذا النص .

بالنسبة للدائرة ذاتها (٢٧) .

وبهذا يكون القضاء قد فسر القرار النهائي على انه يعني القرار القطعي الصادرة عن الدائرة الذي لا تملك ان ترجع فيه بعد ذلك .

ب - ذهب القضاء الى ان المراحل التي نصت عليها المادتان (٨٨) و (٨٩) للطعن في القرار الاداري (من النظام العام : لا يجوز تجاوزها . والا سقط حق التمسك بها ... فاذا لم يعترض المعارض على قرار المدير العام امام مجلس الادارة عملا باحكام المادة ٨٨ من القانون المذكور . تكون دعواه غير واردة قانونا وواجبة الرد) (٢٨) .

هذا معناه ان المعارض يجب ان يتدرج في طعونه بالترتيب الذي اورده القانون . فيعارض اولاً على قرار المدير العام امام مجلس الادارة . ومن ثم يعترض على قرار هذا الاخير امام محكمة العمل المختصة .

٢ - مدد الطعن في القرارات هي مدد سقوط : استقر قضاء العمل على ان المدة التي قررتها المادة (٨٨) التي يجوز خلالها الاعتراض على قرار المدير العام امام مجلس الادارة ، وهي سبعة ايام من تبليغ صاحب العلاقة والمدة التي قررتها المادة (٨٩) للاعتراض على قرار مجلس الادارة امام محكمة العمل المختصة وهي خمسة عشر يوماً من التبليغ ايضاً . هي مدد سقوط . يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن (٢٩) . ويترتب على ما تقدم ان المحكمة تقضي بالسقوط من تلقاء نفسها دون ان يدفع الخصم به .

(٢٧) محكمة العمل العليا / الهيئة الثانية / الاضبارة ١٠٥ / ثانية

/ ٩٧٣ قضاء محكمة العمل العليا ج ٣ ص ٢٥٠ .

(٢٨) مجلة العمل العليا / الهيئة الثانية في ١٤/٣/٩٧٣ ومحكمة العمل لمحافظة بغداد العدد ١٦٣/عمل ١٩٧٥ نقلاً عن احكام تطبيقية في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي المرجع السابق ص ٢١٦ .

(٢٩) محكمة العمل العليا / الهيئة الثانية . الاضبارة ٢٥ / عليا ثانية / ١٩٧٣ قضاء محكمة العمل العليا ج ٣ ص ٢٤٨ .

ملحق رقم (١)

جدول المظل المضوي الدائم

المنشور في جريدة الوقائع المرافية العدد ١٧٦٢ في

١ - ٨ - ١٩٦٩

التسلسل	نوع المظل المضوي	نسبته المئوية
١	فقد الابصار التام	٪١٠٠
٢	فقد ذراع وعين	٪١٠٠
٣	فقد ساعد وعين	٪١٠٠
٤	فقد كلتا اليدين او جميع الاصابع والابهامين	٪١٠٠
٥	فقد يد وقدم	٪١٠٠
٦	فقد كلتا القدمين مع عظام الكاحلين	٪١٠٠
٧	فقد اثنين من الاطراف	٪١٠٠
٨	الشلل التام	٪١٠٠
٩	الجنون المطبق او الجروح او الاضرار التي تصيب الاعضاء الصدرية او البطنية او الرأس او المخ او الصرعة (الجاكسونية) والتي من شأنها ان تحول كلية وبصفة مستديمة بين المستخدم وبين مزاولة مهنة او عمل يكتسب منه .	٪١٠٠
١٠	بتر الذراع الايمن الى الكتف	٪٨٠
١١	بتر الذراع الايمن الى ما فوق الكوع	٪٧٥
١٢	بتر الذراع الايمن الى ما تحت الكوع	٪٦٥
١٣	بتر الذراع الايسر الى الكتف	٪٧٠
١٤	بتر الذراع الايسر الى ما فوق الكوع	٪٦٥
١٥	بتر الذراع الايسر الى ما تحت الكوع	٪٥٥
١٦	بتر الساق فوق الركبة	٪٦٥
١٧	بتر الساق تحت الركبة	٪٥٥
١٨	الصمم الكامل	٪٥٥
١٩	فقد العين الواحدة	٪٣٥
٢٠	بتر الابهام	الايمن ٪٣٠ الايسر ٪٢٥
٢١	بتر السلامة الاولى للابهام	الايمن ٪١٥ الايسر ٪١٨

٢٢	بتر السبابة	٪ ١٢	٪ ١٠
٢٣	بتر السلامة الاولى للسبابة	٪ ٦	٪ ٥
٢٤	بتر السلامة الاولى والثانية للسبابة	٪ ١٠	٪ ٨
٢٥	بتر الوسطى	٪ ١٠	٪ ٨
٢٦	بتر السلامة الاولى للوسطى	٪ ٥	٪ ٤
٢٧	بتر السلامة الاولى والثانية للوسطى	٪ ٨	٪ ٦
٢٨	بتر البنصر او الخنصر	٪ ٦	٪ ٥
٢٩	بتر السلامة الاولى للبنصر او الخنصر	٪ ٣	٪ ٢٥
٣٠	بتر السلامة الاولى والثانية للبنصر او الخنصر	٪ ٥	٪ ٤
٣١	بتر اليد اليمنى عند المعصم	٪ ٦٠	
٣٢	بتر اليد اليسرى عند المعصم	٪ ٥٠	
٣٣	بتر القدم مع عظام الكاحل	٪ ٤٥	
٣٤	بتر القدم دون عظام الكاحل	٪ ٣٥	
٣٥	بتر رؤوس مشط القدم كلها	٪ ٣٠	
٣٦	بتر الاصبع وعظم المشط الخامس للقدم	٪ ١٠	
٣٨	بتر ابهام القدم او السبابة	٪ ٥	
٣٩	بتر السلامة الاولى لابهام القدم	٪ ٤	
٤٠	بتر السلامة الاولى لسبابة القدم	٪ ٣	
٤١	بتر اصبع القدم عدا السبابة والابهام	٪ ٣	

ويراعى في تقدير درجات العطل المضوي ما يأتي :

١ - ان تكون الجراحة قد التأت التاماً كاملاً دون ان تخلف اية مضاعفات او معوقات لحركات المفاصل المتبقية كالندبات او التليفات او الالتهابات او المضاعفات الحسية او غيرها وتزداد درجات العطل تبعاً لما تخلف من هذه المضاعفات .

٢ - في حالة وجود مضاعفات لحالة البتر فيجب وصف الحالة المسببة للعطل والمضاعفات في التقرير الطبي كما تحدد درجات الاعاقة في كل حركة على تلك المفاصل بالنسبة الى القواعد الطبيعية .

٣ - في حالة وجود مضاعفات حسية يجب تحديد مكانها ومدى زيادة او نقص الحساسية ونوعها .

٤ - اذا كان المصاب اعسر قدرت درجات عطله الناشئة عن اصابات الطرف العلوي الايسر بنفس النسب المقررة لهذا العطل في الطرف الايمن .

٥ - اذا تعطل اي من اعضاء الجسم عطلاً كلياً مستديماً عن اداء وظيفته اعتبر

ذلك العضو في حكم المفقود واذا كان العطل جزئيا قدرت نسبته تبعاً لما اصاب العضو من عطل عن اداء وظيفته .

٦ - اذا كان للعطل المتخلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكسب في مهنته الاصلية يجب توضيح نوع العمل الذي يؤديه المصاب بصورة مفصلة مع بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العطل في تلك الحالات على النسب المقررة لها في هذا الجدول . وفيما عدا ذلك اذا نتج عن الاصابة فقد جزء او اكثر من احد اعضاء الجسم المينة بالجدول قدرت النسبة المئوية لدرجة المجز في حدود النسبة المقررة لفقد ذلك العضو ولا يجوز بأي حال من الاحوال ان تتعداها .

٧ - اذا لم يكن العطل مما ورد بهذا الجدول تقدر نسبة ما لحق المصاب من عطل في قدرته على الكسب على ان تبين تلك النسبة في التقارير الطبية .

٨ - يراعى في حالة اصابة العين الوحيدة ان تقدر درجة العطل طبقاً لنسبة فقد الابصار على اعتبار الابصار الكامل لتلك العين ١٠٠٪ .

٩ - في حالة فقد ابصار العين الوحيدة تعتبر الحالة عطلاً كاملاً كفقْد الابصار التام .

ملحق رقم (٢)

جدول الامراض المهنية

المنشور في جريدة الوقائع العراقية رقم ٢٣١٧ في

١ - ٢ - ١٩٧٤

١ - التسمم بالرصاص ومضاعفاته

اي عمل يستدعي استعمال او تداول
الرصاص او المواد المحتوية عليه ويشتمل
ذلك تداول الخامات المحتوية على الرصاص .
صب الرصاص القديم والزنك القديم
(الخردة) في سبائك ، العمل في صناعة
مركبات الرصاص ، صهر الرصاص ،
تحضير واستعمال الخزف المحتوية على
الرصاص ، التلميع بواسطة برادة الرصاص
والمساحيق المحتوية على الرصاص .
تحضير او استعمال البويات او الالوان
او الدهانات المحتوية على الرصاص . الخ
وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغبار
او ابخرة الرصاص او مركباته . او المواد
المحتوية عليه .

٢ - التسمم بالزئبق

اي عمل يستدعي استعمال او تداول الزئبق
او مركباته او المواد المحتوية عليه وكذا اي
عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة
الزئبق او مركباته او المواد المحتوية
عليه .

ويشمل ذلك :

العمل في صناعة مركبات الزئبق وصناعة
الات المعامل والمقاييس الزئبقية وتحضير
المادة الخام في صناعة القبعات وعمليات
التذهيب واستخراج الذهب وصناعة
الفرقعات الزئبقية . الخ .

٣ - التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته

اي عمل يستدعي استعمال او تداول
الزرنيخ او مركباته او المواد المحتوية عليه

وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغبار
او ابخرة الزرنيخ او مركباته او المواد
المحتوية عليه ويشمل ذلك العمليات
التي يتولد فيها الزرنيخ او مركباته
وكذا العمل في انتاج او صناعة الزرنيخ او
مركباته .

٤ - التسمم بالانثيمون ومضاعفاته

اي عمل يستدعي استعمال او تداول
الانثيمون او مركباته او المواد المحتوية عليه
وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغبار او
ابخرة الانثيمون او مركباته او المواد
المحتوية عليه .

٥ - التسمم بالفسفور ومضاعفاته

اي عمل يستدعي استعمال او تداول
الفسفور او مركباته او المواد المحتوية عليه .
وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغبار
او ابخرة الفسفور او مركباته او المواد
المحتوية عليه .

٦ - التسمم بالنيزيل او مثيلاته او مركباته الاميدية او الاثوتية او مشتقاتها ومضاعفات ذلك التسمم

كل عمل يستدعي استعمال او تداول هذه
المواد ، وكذا كل عمل يستدعي التعرض
لابخرتها او غبارها .

٧ - التسمم بالمنغنيز ومضاعفاته

كل عمل يستدعي استعمال او تداول
المنغنيز او مركباته او المواد المحتوية
عليه وكذا كل عمل يستدعي التعرض
لابخرة او غبار المنغنيز او مركباته او المواد
المحتوية عليه ويشمل ذلك العمل في
استخراج او تحضير المنغنيز او مركباته
وطحنها وتعبئتها ... الخ .

٨ - التسمم بالكبريت ومضاعفاته

كل عمل يستدعي استعمال او تداول
الكبريت او المواد المحتوية عليه وكذا كل
عمل يستدعي التعرض لابخرة او غبار

الكبريت او مركباته او المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية للكبريت . . الخ . كل عمل يستدعي تحضير او تولد استعمال او تداول الكبريت او مركباته او حامض الكروميك او كرومات او بيروكسيدات الصوديوم او البوتاسيوم او الزنك او اية مادة تحتوي عليها .

كل عمل يستدعي تحضير او تولد استعمال او تداول النيكل او مركباته او اية مادة تحتوي على النيكل او مركباته ويشمل ذلك التعرض لغاز كربونيل النيكل .

كل عمل يستدعي التعرض لاول اوكسيد الكربون ويشمل ذلك عمليات تحضيره او استعماله وتولده كما يحدث في الكراجات وافران الطابون والجير وكل الاعمال التي يكون فيها الاحتراق غير متكامل .

كل عمل يستدعي تحضير او استعمال او تداول حامض السيانور او مركباته وكذا كل عمل يستدعي التعرض لابخرة او رذاذ الحامض او مركبات او اتربتها او المواد المحتوية عليها .

كل عمل يستدعي تحضير او استعمال او تداول الكلور او الفلور او البروم او مركباتها وكذا اي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد او لابخرتها او غبارها .

اي عمل يستدعي استعمال او تداول الكلوروفورم او رابع كلوريد الكربون وكذا اي عمل يستدعي التعرض لابخرتها او الابخرة المحتوية عليها .

٩ - التآثر بالكروم وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفات

١٠ - التآثر بالنيكل وما ينشأ عنه من مضاعفات وقرح

١١ - التسمم باول اوكسيد الكربون وما ينشأ عنه من مضاعفات

١٢ - التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عنه من مضاعفات

١٣ - التسمم بالكلور والفلور والبروم ومركباتها

١٤ - التسمم بالكلوروفورم ورابع كلوريد الكربون

١٥ - التسمم برابع كلورور

الاثنين وثالث كلورور

الاثنين والمشتقات

الهالوجينية الأخرى

للمركبات الأيدروكربونية

من المجموعة الأليفاتية

١٦ - الأمراض والأعراض

الباثولوجية التي تنشأ

عن الإشعاعات كالراديوم

١٧ - سرطان الجلد الأولي

والتهابات وتقرحات

الجلد والعيون المزمنة

أي عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه
المواد والتعرض لبخرتها أو الأبخرة المحتوية
عليها .

أي عمل يستدعي التعرض للراديوم أو مادة
أخرى ذات نشاط إشعاعي أو أشعته
أشعة .

أي عمل يستدعي استعمال أو تداول أو
تعرض لمطران أو الرقت أو البينومين
أو الزيوت المعدنية (بما فيها البارافين)
أو الفلور أو أي مركبات أو منتجات أو
متخلقات هذه المواد وكذا التعرض لآية
مادة مهيجة صلبة أو سائلة أو غازية .
وكذلك التعرض إلى دهون التزيت
والتشحيم والقطع والصناعات والأعمال
المسببة لمرض سرطان الجلد الأولي
والتهابات وتقرحات الجلد والعيون
المزمنة .

أي عمل يستدعي التعرض المتكرر أو
التواصل للوهج أو الإشعاع الصادر
عن الزجاج المصهور أو المعادن المتوهجة
أو المنصهرة أو التعرض لضوء قوي أو
حرارة شديدة مما يؤدي إلى تكون (عتمة
عدسة العين) .

تليف الرئة الناجم عن التعرض لغبار حديث
التولد لمادة السليكا والمواد التي تحتوي على
مادة السليكا كالعزل في الناجم والمحاجر
أو تحت الأحجار أو طحنها أو في صناعة
المسكات الحجرية أو تلميع المعادن بالرمال
أو أية أعمال أخرى تستدعي نفس الغرض
وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار
الأسبستوس وغبار القطن لدرجة ينشأ
عنها هذه الأمراض .

١٨ - آثار العين من

الحرارة وما ينشأ عنه

من مضاعفات

١٩ - أمراض الغبار الرئوية

(نوموكونيوزيس)

كالحالات الآتية :

١ - غبار السليكا

(سليكوزيس)

٢ - غبار الأسبستوس

(أسبستوزيس)

٣ - غبار القطن

(بستيوزيس)

٢٠- الجفرة الخبيثة
(أنتراكس)

كل عمل يستدعي الاتصال بالحيوانات
او اجزائها الناقلة للمرض بما في ذلك
الجلود والحوافر والقرون والشعر ويشمل
ذلك أعمال الشحن والتفريغ والنقل لهذه
المواد .

٢١- السفاوة

كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات
مصابة بهذا المرض وتداول رملها او اجزاء
منها .

٢٢- مرض التدرون

حالات التدرون الرئوي - الثابتة -
كمضاعفات لامراض الغبار الرئوي . العمل
في المستشفيات والمؤسسات الصحية
الآخري والتي لها علاقة مباشرة بفحص
وعلاج هذا المرض .

٢٣- امراض الحميات
المعدية .

العمل في المستشفيات المختصة لعلاج
هذه الحميات .

٢٤- الامراض الناجمة عن الاعمال التي يتعرض فيها العمال لاستنشاق
غبار البريليوم او املاحه مثل (طحين
البريل ، تحضير املاح البريليوم ومركباته
صناعة انابيب الفلورسنت ، والخلائط
المعدنية وصناعة البورسلين التي تستعمل
فيها املاح البريليوم ، او أي عمل يستدعي
استعمال او تداول هذا العنصر او مركباته
او المواد المحتوية عليه .

٢٥- التسمم بالسيليونيوم

وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغباره
او ابخرته او مركباته او المواد المحتوية
عليه .

٢٦- الاعراض والامراض
الناجمة عن التعرض
لتغيرات الضغط الجوي

كل عمل يستدعي التعرض المفاجيء او
العمل تحت ضغط جوي مرتفع لمدة طويلة
(كمرض القيسون) .

**٢٧- داء البريمات البرقاني
التزلي**

٢٨- الصمم او نقص السمع

**٢٩- الانات العظمية والانات
المفصلية المهنية في المرقق
تلين العظم الهلالي في
الرسغ (داء - كينيوك)**

**٣٠- قصور القلب الناجم في
انتفاخ الرئة المتسبب
عن استنشاق غبار
ورواتح التبغ .**

**٣١- توسع الرئة وورمها
الناتج عن التعرض لمادة
الكادميوم**

٣٢- سرطان الرئة والمثانة

المعمل في المجاري والانفاق والمناجم وغيرها
من الاعمال التي تعرض العمال لنماس
لحوم الحيوانات او الاسماك او المساء
القذرة .

المعمل في الاماكن التي تزيد فيها شدة
الضجة عن (٨٥) سيمبل كاعمال النحاسين
والمعمل في صناعة المراحل البخارية والعمل
في مراكز تصليح محركات الطائرات وربانة
الطائرات والمعمل في صناعة المسامير والعمل
في صناعة اقسام الانوال الميكانيكية .

جميع الاعمال التي تستعمل فيها المطارق
الهوائية او الادوات المماثلة الحديثة
لارتجاجات منخفضة التوتر .

اعمال صناعة التبغ وفروزه وتنقيته ومزجه
وتعبئته وصنع منتجاته .

الاعمال التي تنتج عن التعرض لمادة ابخرة
الكادميوم كالمعمل في الطلاء والكهرباء واللحام

الناتج عن التعرض للمواد المسببة لهذه
السرطانات مثال بنانفتلامين ومادة الكريونيل
النيكل المسببة لسرطان الرئة .

المراجع

اولا : العربية :

- ١ - احمد سلامة
 - ٢ - الدكتور براهيم محمد عطا الله
 - ٣ - سعد عبد السلام حبيب
 - ٤ - الدكتور سمير عبد السيد تناغو
 - ٥ - الدكتور صادق مهدي السعيد
 - ٦ - الدكتور صادق مهدي السعيد
 - ٧ - الدكتور صادق مهدي السعيد
 - ٨ - الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف الياس
 - ٩ - الدكتور عدنان العابد
 - ١٠ - الدكتور عدنان العابد
 - ١١ - الدكتور عدنان العابد
- شرح تشريع العمل في مصر القاهرة ١٩٥٩
مدخل الى التأمينات الاجتماعية دار المعارف مصر ١٩٦٩ .
- شرح التأمينات الاجتماعية في القانون الموحد رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المرجع بلا تاريخ .
- نظام التأمينات الاجتماعية الاسكندرية سنة الطببع بلا تاريخ .
- اصول التأمين الاجتماعي وتطبيقه الاولى بغداد ١٩٦٤ .
- الضمان الاجتماعي وقانون الضمان الاجتماعي العراقي بغداد ١٩٦٨ .
- العمال واصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة بغداد ١٩٧٥ - ١٩٧٦ .
- قانون العمل بغداد ١٩٨٠ .
- شرح قانون العمل ، مذكرات مطبوعة بالرونيو بغداد ١٩٧٥ - ١٩٧٦ .
- من اثار انتهاء عقد العمل : استحقاق العامل للتقاعد بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية - الجامعة المستنصرية العدد الاول بغداد ١٩٧٦
- شروط تمويض اصابة العامل في القانون المقارن ، بحث منشور في القانون المقارن العددان الثامن والتاسع السنة السادسة بغداد ١٩٧٨ .

- ١٢- عدنان عبود احمد
من قضايا الضمان الاجتماعي ،
انحدرمة غير المضمونه واحتسابها
لاغراض ضمان التقاعد بقداد ١٩٧٨ .
- ١٣- الدكتور عزيز ابراهيم
دراسة في قوانين الضمان الاجتماعي
الراسمالية والاشتراكية والعرفية
الجزء الاول بقداد ١٩٧٢ . ١
- ١٤- الدكتور عزيز ابراهيم
شرح قانون الضمان لاجتماعي العرفي
بقداد ١٩٧٦ .
- ١٥- الدكتور علي العريف
شرح قانون التأمينات الاجتماعية الجزء
الاول القاهرة ١٩٦٥ .
- ١٦- كامل محمد بنوي
المرجع في التشريعات العمالية الموحدة
الجزء الاول عقد العمل الفردي
وتأمين اصابات العمل القاهرة
- ١٧- الدكتور محمد عبد الخالق
عمر
١٩٥٩ .
الامان الاجتماعي مجلة القانون
والاقتصاد يصدرها اساتذة كلية
الحقوق بجامعة القاهرة اذار ١٩٧١
- ١٨- الدكتور محمد طلعت عيسى
التأمين الاجتماعي فلسفته وتطبيقاته
ط ٢ القاهرة ١٩٦٢ .
- ١٩- الدكتور محمد لبيب شنب
الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين
حوادث العمل والامراض المهنية ،
مجلة العلوم القانونية والاقتصادية
القاهرة كانون الثاني ١٩٦٧ .
- ٢٠- الدكتور محمد لبيب شنب
مدى تغطية تأمين اصابات العمل
لحوادث الطريق ، مجلة العلوم
القانونية والاقتصادية القاهرة تموز
١٩٦٩ .
- ٢١- الدكتور محمد لبيب شنب
دراسة في قانون الضمان الاجتماعي
اللبناني المخاطر التي يغطيها ضمان
طوارئ العمل بيروت ١٩٧٠ .

قانون العمل والتأمينات الاجتماعية
القاهرة ١٩٦١ .

الوسيط في التأمينات الاجتماعية ،
الجزء الاول مؤسسة شباب الجامعة ،
الاسكندرية ١٩٧٥ .

نظام التأمينات الاجتماعية . مؤسسة
شباب الجامعة . الاسكندرية ١٩٧٤
العلاقات العمالية الانسانية في
المجتمع الحديث القاهرة ١٩٦١ .

اوليات في قانون التقاعد والضمان
الاجتماعي ، منشورات مؤسسة
الثقافة العمالية بغداد ١٩٧٣ .
اجازة الولادة في قانون العمل
والضمان مقالة منشورة في مجلة
وعي العمال العدد ٥٣٣ ايلول ١٩٧٩ .

الحد الأدنى للأجور . دراسة
اقتصادية قانونية ، منشورات المعهد
العربي للثقافة العمالية وبحوث
العمل ١٩٨٠ .

٢٩- احكام تطبيقية في قانون التقاعد من منشورات مؤسسة الثقافة
العمالية بغداد ١٩٧٥ .

المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية
وتطبيقاتها في القانون المقارن القاهرة
١٩٨٣ .

شروط اعتبار الإصابة الناتجة عن
الاجهاد أو الارهاق من الغمسل
إصابة عمل . مجلة التأمينات
الاجتماعية السنة الاولى العدد الاول نيسان

١٩٨٣

٢٢- الدكتور محمد حلمي مراد

٢٣- الدكتور مصطفى محمد الجمال

٢٤- الدكتور مصطفى الجمال
والدكتور حمدي عبد الرحمن

٢٥- لبيب السعيد

٢٦- يوسف الياس ، صبحسي
العبد الله ، خلف سلمان
وجعفر الخفاجي

٢٧- الدكتور يوسف الياس

٢٨- الدكتور يوسف الياس

٢٠- احمد حسن البرعي :

٣١- احمد لطفي عبدالرحمن

الضمان الاجتماعي وشرح قانون
التأمين الاجتماعي في جمهورية
مصر العربية القاهرة ١٩٨١ .

قانون التأمين الاجتماعي . دروس ،
مطبوعة اوفسيت .

اصول قانون التأمين الاجتماعي
القاهرة ١٩٨١ .

الموجز في النظرية العامة للالتزامات .
القاهرة ١٩٨٢ .

النظرية العامة للالتزام . الكتاب
الاول - مصادر الالتزام
القاهرة ١٩٨١ .

مصادر الالتزامات في القانون
المدني المصري - القاهرة ١٩٦٣ .

الوسيط في شرح القانون المدني
مصادر الالتزام القاهرة ١٩٥٢ .

٢٢- اهـب اسماعيل

٢٣- محمد منصور

٢٤- حمام الاهواني

٢٥- عبد الودود يحيى

٢٦- جميل الشرفاوي

٢٧- سليمان مرقس

٢٨- عبد الرزاق السنهوري

ثانيا : الرسائل :

١ - الدكتور عادل العلي

التأمينات الاجتماعية / دراسة في
حواشيها المالية والاقتصادية من
دراسة خاصة عن العراق ، رسالة
مقدمة الى كلية الحقوق بجامعة
القاهرة على الالة النسخة ١٩٧٧
مسؤولية صاحب العمل في القانون
العراقي وتعويض اصابات العمل في
القانون الفرنسي رسالة دكتوراه
جامعة نيو شاتل ١٩٦٥

٢ - الدكتور عدنان المايد

٣- عبد الخفور حسن كنعان

استثمار احتياطات اموال التأمينات
الاجتماعية للمال في العراق رسالة
ماجستير كلية الادارة والاقتصاد
جامعة الموصل اب ١٩٧٩ .
الحماية القانونية للاجر في قانون
العمل العراقي والمصري . رسالة
دكتوراه - كلية الحقوق جامعة عين
شمس - القاهرة ١٩٧٧ .

٤- الدكتور يوسف الياس

ثالثا : المراجع الاجنبية :

- 1— Dalloz : repertoire de droit social et du travail T. 1.
Paris 1960.
- 2— Dupeyroux; securite sociale, precis Dalloz deuxieme
edition Paris 1967.
- 3— Dupeyroux: securite sociale Paris 1969
- 4— Dupeyroux: droit de la securite sociale septieme edition,
Dalloz Paris 1977.
- 5— Joseph Barret: de la notion d'accident du travail, these
toulouse 1913.
- 6— Mamoria (C. B.) : Principles of social security,
Kitab Mahāl. Ltd. Allahabad, 1965
- 7— Morin gaston : de la notion d'accident du travail
dans la loi du 9 avril 1898, these, Paris 1903.
- 8— Morin A : de la notion d'accident du travail, et de sa
preuve, these Paris 1911.
- 9— Lantieri : des elements constitutifs de L'accident du
travail d'apres la loi du 9 avril 1898, these Paris 1912.
- 10— Rouast, Durand et Dupeyroux, securite sociale precis
dalloz 3eme edition Paris 1961.
- 11— Sachet A : traite theorique et pratique de la legislation
sur les accident du travail et les maladies professionnelles
Paris 1921.
- 12— Loyer CAEN Gerard: Manuel de droit du travail et de la
securite sociale Paris 1955.
- 13— Rouast et Durand : la legislation industrielle, precis
Dalloz Paris 1921.

المحتويات

الصفحة	المادة
٣	المقدمة
٧	الباب الاول : المدخل لدراسة قانون الضمان الاجتماعي
٩	الفصل الاول : مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي
٩	المبحث الاول : نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في الدول الصناعية
٢١	المبحث الثاني نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في العراق
٢٢	الفصل الثاني : التعريف بقانون الضمان الاجتماعي
٢٣	المبحث الاول : تحديد مفهوم قانون الضمان الاجتماعي
٣٦	المبحث الثاني : مصادر قانون الضمان الاجتماعي
٤٤	المبحث الثالث : مكان قانون الضمان الاجتماعي بين فروع القانون
٤٦	المبحث الرابع : نطاق سريان قانون الضمان الاجتماعي
٥٥	الباب الثاني : النظام المالي للضمان الاجتماعي في العراق
٦٤	الفصل الاول : تحديد مقدار الاشتراك وحالات وجوبه
٦٤	المبحث الاول : تعريف الاشتراك واسس تحديد مقداره

الصفحة	المادة
٦٤	الفرع الاول : تعريف الاشتراك وطبيعته القانونية
٦٥	الفرع الثاني : أسس تحديد مقدار الاشتراك
٦٨	الفرع الثالث : تحديد الاجر الذي يقدر على اساسه الاشتراك
٧٢	الفصل الثاني : تأدية الاشتراكات
٧٢	المبحث الاول : التزامات اصحاب العمل بشأن شمول العمال بالضمان
٧٦	المبحث الثاني : التزام اصحاب العمل بتسديد الاشتراكات
٧٦	الفرع الاول : التزام صاحب العمل باقتطاع الاشتراك من اجر العامل
٧٨	الفرع الثاني : اسلوب وموعد تسديد الاشتراكات
٨٠	الفرع الثالث : ضمانات استيفاء الاشتراكات
٨١	الفرع الرابع : الفوائد التأخرية
٨٢	الباب الثالث : المخاطر المضمونة
٨٤	الفصل الاول : الضمان الصحي
٨٦	المبحث الاول : الضمان اصحي في حالة المرض
٨٧	الفرع الاول : شروط استحقاق مزايا ضمان المرض
٩٠	الفرع الثاني : مزايا الضمان الصحي في حالة المرض

الصفحة	المادة
٩٣	المبحث الثاني : الضمان الصحي في حالة الولادة
	الفرع الاول : شروط استحقاق مزايا الضمان الصحي في حالتى
٩٤	الحمل والولادة
٩٥	الفرع الثاني : مزايا الضمان الصحي في حالتى الحمل والولادة
٩٧	الفصل الثاني : ضمان المعجز عن المرض
٩٩	المبحث الاول : المعجز الجزئى
١٠٠	المبحث الثاني : المعجز الكامل
١٠١	المبحث الثالث : المعجز الاعتبارى
١٠٤	الفصل الثالث : ضمان اصابات العمل
١١١	المبحث الاول : تعريف الاصابة وعناصرها
١١٦	المبحث الثاني : شروط اصابة العمل
١٣٢	المبحث الثالث : المرض المهني
١٣٦	المبحث الرابع : الاجراءات والتحقيق عند وقوع الاصابة

الصفحة	المادة
١٤٨	المبحث الخامس : التزامات دائرة الضمان في حالة وقوع الإصابة
١٥١	المبحث السادس : حالات الحرمان من التعويض والمكافاة
١٥٦	الفصل الرابع : ضمان التقاعد
١٥٦	المبحث الاول : اضافة الخدمة
١٦١	المبحث الثاني : حالات التقاعد
١٧٦	الفصل الخامس : مكافاة نهاية الخدمة
	المبحث الاول : تصفية تعويض الخدمة المستحقة بموجب قانون العمل الملحق رقم ١ لسنة ١٩٥٨ وانظمة العمل النافذة قبل صدور قانون العمل السابق رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠
١٧٦	المبحث الثاني : تحويل مبالغ تعويض الخدمة (مكافاة نهاية الخدمة) الى دائرة الضمان
١٨١	المبحث الثالث : تسوية الاشتراكات
١٨٢	المبحث الرابع : استحقاق مكافاة نهاية الخدمة بموجب قانون الضمان النافذ
١٨٢	

الصفحة	المادة
١٨٨	المبحث الخامس : اجراءات استحصال مبالغ مكافاة نهاية الخدمة
١٩٠	الفصل السادس : ضمان الخدمات الاجتماعية
١٩١	المبحث الاول : الخدمات الصحية العمالية
١٩٣	المبحث الثاني : الخدمات الثقافية العمالية
١٩٥	المبحث الثالث : خدمات الاسكان
١٩٦	مبحث مستقل : في منازعات الضمان الاجتماعي
١٩٦	الفرع الاول : الطعن في قرارات اللجان الطبية
١٩٩	الفرع الثاني : الطعن في القرارات الادارية
٢٠٢	ملحق رقم (١١) جدول العطل العضوي الدائم
٢٠٥	ملحق رقم (٢١) جدول الامراض المهنية
٢١١	المراجع
٢١٧	المحتويات